

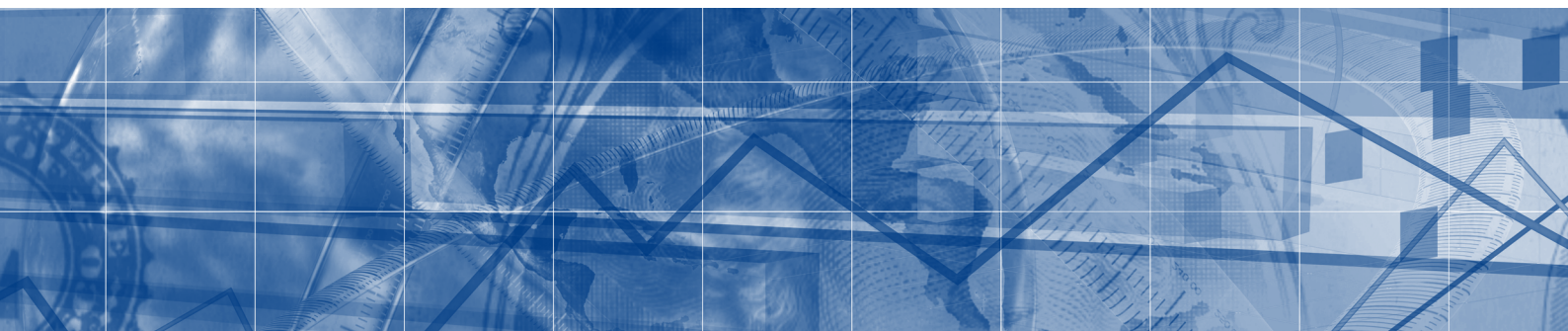


Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Електронний журнал

№ 6

червень 2016



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

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

№ 6

червень 2016

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Видавець – ФОП Лібуркіна Л. М.

**Затверджено на засіданні
вченої ради університету
протокол № 11 від 21.06.2016 р.**

Періодичність – щомісяця
Мова видання – українська, російська, англійська, французька,
німецька

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ (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, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(науковий редактор)

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

Пилипенко 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:

61166, Україна, м. Харків, пр. Науки, 9а, **Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця**

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

Поштова адреса редакції:

61166, Україна, м. Харків,
пров. Інженерний, 1а, 1 під'їзд
Тел.: (057)702-07-38, 702-07-28
E-mail: vydav@hneu.edu.ua

Поштова адреса видавця:

61001, Україна, м. Харків, а/с 870

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.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 4853 від 20.02.2015 р.

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2016

ЗМІСТ

Аксьонова М. В., Крюкова К. О. Визначення складових ринку праці в Україні	10
Алоев Д. Р. Проблемы массовой миграции.....	15
Амалієва Е. З. Управління фінансовими ризиками підприємства та методи їх нейтралізації.....	17
Андрейко Я. С. Удосконалення відносин неплатоспроможності в Україні	20
Антип О. П. Переваги та недоліки спрощеної системи оподаткування в Україні.....	22
Арутюнян А. А. Класифікація фінансових ризиків діяльності банку.....	26
Атаджанов Б. А. Анализ процесса подбора персонала на предприятии.....	28
Базаров Г. Д. Основные проблемы мотивации персонала на предприятии.....	31
Базикіна Г. О. Поточковий метод як один із шляхів удосконалення планування на будівельному підприємстві	34
Барабаш В. А. Развитие инноваций в экономике Украины.....	36
Баранова Н. А. Процес формування фінансових результатів і його складових	39
Барська А. А. Класифікація фінансових ресурсів	41
Білоброва В. Аналіз розвитку бізнесу за схемою франчайзингу в Україні	44
Беспалов О. Е. Стартапи – майбутнє українського бізнесу	47
Беспалов О. Е. Креативність – основа інноваційної діяльності	50
Vykh K. Theoretical aspects of a Corporate Social Responsibility at the enterprise	52
Білокудря А. В. Морфологічний аналіз сутності поняття «структура капіталу».....	55
Іванова Є. В., Боднар К. Ю. Аналіз сучасного стану та тенденцій бюджетної політики в Україні	57
Vozhko K. The Theory of the Optimum Volume of Output	60
Болотная Е. О. Анализ проблем молодежной безработицы в Украине.....	62
Brusnitsyna D. E. Forms and Wage System in Ukraine.....	64
Буняк О. С. Застосування інноваційних технологій у рекламній діяльності.....	67
Бурдіна Н. О. Креативність у рекрутингу – запобігання стандартизації процесу інтерв'ю	69



Вашакідзе Л. К. Формування технології оцінки рівня фінансової безпеки банку.....	73
Вдовина Ю. Н. Аудит адаптации персонала в организации за рубежом и в Украине	77
Виноградова Г. В. Соціальна диференціація як фактор нестабільності в суспільстві: економічний аспект.....	79
Войтенко Я. В. Инновации и инвестиции в экономическом развитии Украины.....	82
Волкова А. В. Конкурентоспроможність підприємства та методи її аналізу.....	84
Воробйов Д. О. Обґрунтування сутності системи пенсійного забезпечення в Україні	86
Гнедая Е. В. Проблемы трудоустройства молодежи	88
Гнедая Е. В. Олигополии на украинском рынке.....	90
Гобод Ю. О. Асиметрична інформація як фактор стабілізації розподільчих відносин у фірмі	93
Голуб С. І. Міжнародний досвід управління якістю продукції.....	96
Holtsunov V. S. The tools of strategic human resource management.....	98
Гончарова Д. С. Анкетування як метод оцінки праці персоналу.....	101
Гурбанбаев Н. М. Основные характеристики процесса глобализации	103
Гусарев А. Р. Аналіз підходів до визначення поняття «інновація»	105
Дейнеко О. О. Змістовна характеристика категорії «соціальний захист».....	108
Десяткін Я. В. Економічна та фінансова безпека банківської діяльності.....	111
Диченко А. А. Проблемы повышения эффективности использования производственных ресурсов предприятия	113
Дубовицький А. М. Проблеми організації аудиту витрат на персонал.....	116
Елмьев А. О. Основы формирования системы оценки персонала	118
Yena D. The essence and importance of business plan development	120
Єфремова О. О. Особливості й основні тенденції зайнятості в Україні	122
Заїкін Г. О. Стан і перспективи інноваційної діяльності малих підприємств України.....	126
Заїкін Г. О. Етапи освоєння нової продукції.....	128
Zaitsev D. V. Essence of new model of staff motivation system	130



Звягінцев П. А. Адаптації персоналу як складова системи управління підприємством	133
Звягінцев П. А. Людський розвиток в Україні: проблеми та шляхи покращення	135
Зелинська І. В. Сучасні аграрні відносини: стан і проблеми розвитку в Україні	138
Зімена В. О. Проблемне навчання як один із сучасних методів формування творчого мислення студентів	140
Зімена В. О. Аналіз ринку злиття та поглинань фірм у галузях світової та національної економіки.....	143
Ісаєнко С. Л. Типові помилки мотивації топ-менеджерів	145
Каримова Ю. К. Методичні основи аналізу фінансової стійкості підприємства з урахуванням міжнародного досвіду	148
Kasumova A. System of enterprise competitiveness management	151
Кац А. С. Рекомендації щодо етапів проведення внутрішнього аудиту персоналу в акціонерних товариствах України.....	153
Квітка В. В. Проблеми розвитку ринку факторингових послуг в Україні	155
Клебановская А. С. Теневая экономика в мире и основные методы противодействия ей	158
Кобзар О. Р. Вибір напрямку зростання фінансових результатів підприємства з використанням методу аналізу ієрархій	161
Ковалёва Д. В. Анализ маркетинговых онлайн-инструментов в процессе формирования бренда территорий	164
Коваленко А. В. Роль непрямих податків у системі оподаткування України.....	167
Коваль В. В. Технологія аналізу фінансової безпеки підприємств металургійної галузі.....	170
Козак В. С. Роль центрального банку у забезпеченні фінансової стабільності економіки.....	173
Козаченко Д. О. Переваги та недоліки процесу глобалізації.....	176
Козаченко Д. О. Якість продукту та її місце в галузевих стратегіях.....	179
Козаченко Д. О. Використання кейс-методу у викладанні економічних дисциплін	181
Коломієць К. А. Експортна діяльність підприємства: зміст і сутність	184
Корнеева Д. Э. Туристическая отрасль индустрии в Украине.....	187
Korobka A. Y. Distinction between e-commerce and e-business	190
Korobka V. Y. The nature and essence of the term competitiveness of an enterprise	193



Корота А. В. Діагностика проблем розвитку національної банківської системи на основі аналізу виконання нормативів НБУ	196
Корсікова Є. Проблеми дефіциту державного бюджету та шляхи його балансування	200
Косюга А. В. Якість продукції як об'єкт управління	203
Кравець К. О., Легейда О. В. Інтернет-маркетинг в Україні: передумови виникнення, особливості становлення, перспективи розвитку	205
Крапівцева Г. А. Комплексна інтегральна оцінка фінансового стану методом таксономії	209
Крюкова К. О. Ділова гра як ефективний метод викладання економічних дисциплін	213
Крюкова К. О. Оцінка ефективності зовнішньоторговельної політики України	215
Кулішенко А. О., Панченко А. С. Особливості розвитку міжнародної міграції робочої сили на сучасному етапі розвитку.....	217
Курбанмуратов М. Р. Суцність нематеріальної мотивації персоналу.....	220
Куренкова А. А. Пути снижения безработицы: опыт Германии.....	222
Куроп'ятник Р. О. Аналіз інфляційних процесів в Україні на сучасному етапі	224
Кусько Т. В. Оцінка фінансового стану підприємства: сутність і необхідність	227
Ластович В. П. Лояльність персоналу як елемент кадрової безпеки підприємства	230
Литинская Ю. А. Анализ и динамика развития банковских пластиковых карточек в Украине	232
Лужецька Е. О. Аналіз основних тенденцій безробіття на міжнародному рівні.....	236
Макухина В. Г. К вопросу о прожиточном минимуме в Украине	238
Малишева Д. С. Узагальнення визначення поняття «фінансова стійкість банку».....	241
Малыгина Е. Ю. Транснационализация мировой экономики и ее влияние на экономику Украины	243
Мельнікова А. В. Дефолт як найскрутніше економічне становище та спосіб відновлення державного потенціалу	246
Мирошніченко А. Р. Проблемы инфляции в современной Украине	248
Мырадов К. Особенности инвестиционного обеспечения инновационного развития в Украине	251
Набока С. О. Перспективи розвитку добровільного медичного страхування в Україні.....	254



Нагорнова А. О. Еволюція комплексу маркетингу	256
Науменко І. О. Соціальні ролі та відносини в колективі	259
Наумова К. В. Кредитные отношения в современной экономике	262
Недосвітій К. Ю. Дослідження ринку хлібобулочних виробів Полтавської області	264
Несмеянова Я. А. Проблеми ціноутворення на світовому ринку нафти	267
Нетецька К. І. Сутність і зміст поняття «фінансовий потенціал підприємства»	270
Обозна Ю. С. Теоретичні аспекти інвестиційної діяльності підприємств в Україні	272
Овсянникова И. И. Международные модели и технологии микрофинансирования малого и среднего бизнеса в контексте адаптации к национальной экономике	275
Овчаренко В. М. Соціально-економічні проблеми та наслідки молодіжного безробіття в Україні	278
Онай І. О. Податкова система в Україні: проблеми розвитку та реформування в кризовому стані	281
Орел А. В. Використання методики Кайдзен для підвищення рівня якості трудового життя персоналу	283
Островерхова А. В. Зарубіжний досвід пенсійного забезпечення та можливості його використання для вдосконалення пенсійної системи в Україні	286
Павленко М. В. Дивідендна політика на вітчизняних підприємствах	289
Паланджян К. К. Сутність і підходи до класифікацій конкурентних переваг підприємства	292
Пасічник М. Ю. Формування технології аналізу структури капіталу підприємства	294
Петренко Ю., Панченко В. Електронні гроші та їх використання в Україні	299
Пешкова Г. І. Сутність і методика моделювання бізнес-процесів на підприємстві	301
Пилипенко Т. Я. Аудит мотивації персоналу	304
Погребняк А. В. Аудит робочих місць на підприємстві	306
Погромська В. О. Проблеми молодіжного безробіття в Україні	308
Подсєвалова А. В. Интеграция Украины в международную экономическую систему, мировое хозяйство	311
Порхун А. Д. Комплексний компаративний аналіз промислового підприємства: міжнародна конкурентоспроможність	314
Порчинська Ю. О. Теоретичні аспекти кадрового аудиту	318



Прогожук Є. А. Експортно-імпорتنі операції України у 2014–2015 рр.	320
Прохорова Ю. С. Ліквідність банку та фактори, що на неї впливають	322
Пятак В. В. Аудит у системі мотивації персоналу	325
Роман А. В. Проведення аудиту підбору персоналу в будівельній галузі	327
Рузметов Р. З. Роль предпринимательской деятельности и основные формы ее осуществления	329
Скрипниченко Р. О. Особливості управління креативними працівниками з урахуванням їхніх індивідуальних якостей.....	331
Сироватська К. С. Особливості існування заборгованості України у сучасному світі	334
Syrovatka A. O. Meaning of e-commerce concept	337
Синькович Д. С. Аналіз та оптимізація структури капіталу підприємства	339
Серокурова К. С. Формування кредитної політики банку.....	342
Семенова О. О. Державний бюджет і проблема його збалансованості.....	345
Святаш Д. В. Проблеми розвитку грошового ринку в Україні	347
Самадов М. А. Мотивация персонала: понятие, принципы и основные требования к ней.....	349
Савостьянова А. А. Аналіз поняття «управлінське рішення»	351
Савич О. Ю. Аудит процесу найму персоналу на підприємстві	354
Soloviova N. Social media marketing strategies for business.....	357
Солодка К. А. Мотивація управлінського персоналу	359
Соніна Г. С. Проблеми та шляхи вирішення мотивації студентів до навчання	362
Сосєдка Д. А. Фінансовий стан як економічна категорія	364
Стасюк В. В. Напрямки вдосконалення мотивації праці на підприємстві	367
Судакова Д. Д. Тенденції розвитку іпотечного кредитування в Україні	369
Сулейманова А. Г. Особенности международного движения капитала в современных условиях развития мировой экономики	372
Тарасенко В. О. Теоретико-методичні підходи до аналізу фінансових ресурсів підприємства	374
Ткаченко Ю. Г. Напрями розвитку податкової системи України	377
Ткаченко В. О. Проблеми та напрями реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування	380



Токар Д. О. Процес проведення аудиту розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах	384
Томащук С. В. Удосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності банків України на ринку цінних паперів.....	385
Умаров А. Система базових категорій економічної безпеки держави	388
Фам Т. Л. Сравнительная характеристика методов оценки уровня финансовой безопасности банка	391
Фартух В. Закономірності функціонування та розвиток міжнародної торгівлі	394
Fedorushchenko D. The essence and importance of corporate culture in the company	396
Фероян А. О. Аналіз законодавства в сфері антикризової діяльності підприємства	398
Харковська В. В. Основні методики побудови кар'єри аудитора	401
Харченко Ю. А. Особенности проведения внутреннего аудита персонала на предприятиях Украины	404
Харченко Д. В. Галузева політика держави в автомобільній промисловості України.....	406
Хівренко О. В. Інноваційні проекти та їх зміст	408
Чехова О. І. Аналіз понять «інновації» та «інноваційна діяльність» як спосіб їх удосконалення.....	411
Шамырадова Ш. Ориентация предприятий Украины на инновационный путь развития.....	413
Шварц Н. С. Сутність і зміст класифікації інновацій.....	416
Шептій Д. І. Досвід формування організаційних структур в іноземних корпораціях.....	418
Шилов О. В. Управління інвестиційною діяльністю підприємства	422
Шпота Г. В. Застосування процесу мотивації персоналу з метою підвищення ефективності діяльності господарської організації	424
Щербина Д. И. Особенности молодежной безработицы в Украине	427
Щербініна С. С. Світові тенденції розвитку інноваційного потенціалу	430
Ыбыдов М. Сущность понятия «маркетинг»	432
Ярковой О. Э. Развитие ассортимента страховых услуг во внешнеэкономической деятельности	435
Ярова О. І. Людський капітал як основа розвитку інновацій	438
Ярцева О. С. Вплив грошово-кредитної політики на поживлення діяльності банків	442

ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДОВИХ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

УДК 331:332.1

Аксьонова М. В.
Крюкова К. О.

Студенти 4 курсу
факультету економіки і права та факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття “ринок робочої сили” і “ринок праці”. Проведено аналіз ринку праці в Україні. Проаналізовано проблему безробіття та її причини. Проаналізовано специфіку формування аналітичного забезпечення ринку праці; розглянуто невирішені проблеми; розкрито елементи, що складають поточний ринок праці, та можливості їх аналізу на основі статистичних даних.

Ключові слова: ринок робочої сили, ринок праці, безробіття, робоча сила.

Аннотация. Рассмотрены понятия «рынок рабочей силы» и «рынок труда». Проведен анализ рынка труда в Украине. Проанализирована проблема безработицы и ее причины. Проанализирована специфика формирования аналитического обеспечения рынка труда; рассмотрены нерешенные проблемы; раскрыты элементы, составляющие текущий рынок труда, и возможности их анализа на основе статистических данных.

Ключевые слова: рынок рабочей силы, рынок труда, безработица, рабочая сила.

Annotation. The article discusses the concept of “labor market” and “labor market”. The analysis of the labor market in Ukraine. The problems of unemployment and its causes. Specificity of formation of analytical support the labor market, the problems that are not solved, reveals elements that make up the current labor market and the possibility of analysis based on statistical data.

Keywords: labor market, job market, unemployment, labor force.

В останні роки в економічній, соціологічній, філософській літературі поняття «ринок робочої сили» і «ринок праці» вживаються як тотожні. Це викликає закономірне питання про те, що є товаром – робоча сила чи праця? У конвенціях Міжнародної Організації Праці (МОП) підкреслюється, що праця не є товаром. Більшість західних економістів частіше пишуть про працю як про товар і про ринок праці. В останні роки з'явилися роботи, де ринок праці та ринок робочої сили розглядаються як самостійні поняття, за якими стоять відповідні соціально-трудова відносини [1–3].

З метою подальшого вивчення проаналізуємо сутність і зміст понять «праця» і «робоча сила». Під працею розуміється доцільна діяльність людини, під робочою силою – частина населення, що має здатність до праці, яка використовується для виробництва матеріальних і духовних цінностей.

Існує думка, що поняття «ринок праці» і «ринок робочої сили» відрізняються одне від одного тим, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цього поняття «ринок робочої сили» трохи ширше, бо охоплює відносини не тільки щодо зайнятого, а й незайнятого населення, що шукає роботу, тобто безробітних. Отже, ринок робочої сили розширює межі соціально-трудова відносин до масштабів економічно активного населення, й у вузькому розумінні поняття «ринок робочої сили» можна використовувати для характеристики відносин щодо безробітних [4]. Деякі автори також використовують термін «ринок робочої сили», розглядаючи його як сферу обігу специфічного товару «робоча сила» [5]; як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб), з одного боку, і конкретних фізичних осіб, що мають певні фізичні й розумові здібності, професійні знання, навички й уміння – з іншого [6]. Існує думка, що економічно прийнятним і рівнозначним варто вважати використання двох термінів – ринок робочої сили та ринок праці, оскільки вони тісно пов'язані, взаємно доповнюють одне одного, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [7].

Враховуючи означені погляди, можна зробити висновок про те, що, визначаючи поняття «ринок праці», варто виходити з вимог комплексного, системного та діалектичного підходів із застосуванням методології соціально-економічного аналізу. Комплексний підхід до визначення цього поняття складається в сукупному урахуванні організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових та інших аспектів за умов домінування соціально-економічних. Системний підхід відображає урахування взаємозв'язків між окремими аспектами, механізмами ринку праці та їх елементів і полягає у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення. З точки зору діалектичного методу ринок праці варто розглядати як сукупність відносин між людьми з приводу відтворення робочої сили.

У той же час за визначенням МОП, якого також додержуються багато зарубіжних фахівців, ринок праці – це сфера, де підприємці і трудящі спільно ведуть переговори щодо заробітної плати й умов праці [8; 9]. Це визначення орієнтується на трудові відносини та механізми встановлення ціни праці, тобто носить інституціональний характер.

Діапазон визначень поняття «ринок праці» дуже широкий. У контексті подальшої організації аналізу стану ринку праці його слід розглядати як економічну категорію, тобто наукове поняття, що абстрактно характеризує сутність процесу або явище, сприяючи визначенню стійких причинно-наслідкових зв'язків. Ринок праці характеризує стан економіки в цілому [10].

Узагальнюючи наявні у вітчизняній і зарубіжній економічній літературі визначення, доцільним є визначити поняття «ринок праці» як систему соціально-економічних відносин із приводу умов купівлі-продажу робочої сили, у котру входять відносини забезпечення зайнятості, соціального захисту і гарантій, оптимального співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, страхування по безробіттю, тимчасовій непрацездатності, які мають товарний характер, що пронизує усі фази відтворення робочої сили і регулюється системою економічних, соціальних, правових норм і відповідних інститутів, що забезпечують раціональне використання робочої сили, включаючи історично сформований механізм саморегулювання, що реалізує соціально-трудові відносини і сприяє встановленню та дотриманню балансу інтересів між працівниками, роботодавцями, посередниками та державою.

Перевагою цього визначення від більш вузьких є те, що до нього відноситься не тільки сфера обміну (купівлі-продажу) робочої сили [11–13], а вся сфера її відтворення (ринкові механізми освіти, професійної підготовки, управління персоналом на виробництві), сукупність державних інститутів, що безпосередньо й опосередковано впливають на ринок праці.

Для найбільш повного аналізу ринку праці як економічної категорії потрібне розкриття його складу, тобто сукупності елементів і процесів, що утворюють цей ринок. Необхідним компонентом складу ринку праці є його структура, що виступає як єдність стійких взаємозв'язків між його елементами. Ринок праці є одним із елементів системи ринків економічних ресурсів, при цьому сам ринок праці є системою елементів, що перебувають у відносинах і зв'язках між собою й утворюють певну цілісність. Сутність ринку праці визначають суб'єкти, об'єкти і суб'єктно-об'єктні відносини. Економічний суб'єкт являє собою економічно відособлену фізичну чи юридичну особу, що існує з метою створення продукту, виконання робіт, надання послуг відповідно до принципів діяльності певної економічної системи на основі персоніфікації інтересів. Суб'єкти ринку праці мають різноманітні потреби й інтереси, тобто внутрішні рушійні фактори діяльності, що спонукають людей вступати у певні соціально-економічні відносини. У структурі суб'єктів ринку праці можна виділити державу, роботодавців, найманих працівників і посередників. Наймані працівники виступають на ринку з пропозицією своєї робочої сили і можуть бути згруповані як працездатне, економічно активне й зайняте населення [14].

Роботодавцями є юридичні і фізичні особи, а також держава як колективний підприємець, що використовують у своїй господарчій діяльності найманих працівників. Роботодавці пред'являють платоспроможний попит на товар «робоча сила».

Об'єктом ринку праці є специфічний товар – «робоча сила». Робоча сила – це «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості» [1]. Носіями робочої сили є люди, наділені фізіологічними, соціальними, культурними, релігійними, політичними й іншими людськими якостями. Ці особливості впливають на інтереси, мотивацію, ступінь трудової активності людей і відображаються на стані ринку. Ціна робочої сили являє собою не просто різновид ціни економічного ресурсу, а ціну життєвого рівня, соціального престижу, благополуччя працівника. Отже, при аналізі категорій ринку праці необхідно враховувати існування «людських» елементів.

Ринок праці є одним із типів ринків з економічного призначення. Застосування поняття «ринок» до аналізу трудової сфери не прирівнює робочу силу до звичайних товарів. На відміну від інших типів ринків, ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а і «... породжує незрівнянно більше економічних і соціальних проблем, ... соціальну напруженість у суспільстві, ... а також різноманітні організації найманих працівників, ... роботодавців» [1].

Попит на робочу силу визначається потребами роботодавців у найманні певних працівників необхідної кваліфікації для виробництва товарів і послуг. Пропозиція робочої сили визначається потребами людей працездатного віку у відтворенні своїх здібностей і підтримці достатнього рівня добробуту.

Ще одним суб'єктом є держава, у задачі якої входить регулювання відносин між роботодавцями і найманими працівниками, або їх об'єднаннями, розробка трудового законодавства, проведення активної і пасивної політики на ринку праці з метою пом'якшення проблеми безробіття, де вона виступає гарантом соціального захисту. Свої функції держава виконує через інфраструктуру ринку праці, де головним інституціональним елементом є Державна служба зайнятості. Рівень розвитку інфраструктури ринку праці є найважливішим критерієм його якісної характеристики. Інфраструктуру ринку праці можна визначити як його складову частину, що включає

державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості (кадрові, рекрутингові агентства), кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, а також нормативно-правове, інформаційне, організаційне, фінансове і науково-методичне забезпечення, що сприяють найбільш ефективній взаємодії попиту та пропозиції робочої сили [15].

Світовий досвід свідчить, що ринок праці не може існувати поза конкурентною економікою, він є невід'ємною складовою частиною всього ринкового механізму господарювання, що викликає необхідність урахування проблем зайнятості при інтеграції України у міжнародне співтовариство [14].

«Ринок праці не може існувати сам по собі, лише на основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів – роботодавця та найманого працівника. Він примушує суспільство створювати механізми вищого порядку, які, підтримуючи творчі, динамічні властивості ринку робочої сили, могли б нейтралізувати його руйнівні сили». У цьому полягає основна розбіжність ринку праці з іншими ринками [1].

На сьогодні для ринку праці України характерні такі тенденції: висока мобільність робочої сили; велика ємність з достатньою кількістю пропозицій працевлаштування; зменшення загальної чисельності зайнятого населення; зниження числа вивільнених працівників і збільшення кількості працевлаштованих службою зайнятості; диференціація регіонів і галузей за рівнем зареєстрованого безробіття.

На ринку здійснюється масове пересування робочої сили, постійно змінюється її кількісний і якісний склад. Одночасно з цим постійно змінюється попит на робочу силу, оскільки структурні зміни економіки вимагають спеціальної висококваліфікованої підготовки працівників, освоєння ними нових професій. У кожний певний момент існує невідповідність між попитом і пропозицією кваліфікованої робочої сили [28].

Українські економісти по-різному трактують поняття первинного і вторинного ринку праці. І. Петрова зазначає, що в першому типі первинних робочих місць зайняті працівники, що мають вищу та середню професійну освіту, адміністративно-управлінський персонал, висококваліфіковані працівники. Це найбільш високооплачувані групи, зайнятість яких стабільна та гарантована. Другий тип, що складається з вторинних робочих місць, не вимагає спеціальної підготовки та високої кваліфікації. У нього входять некваліфіковані робітники, працівники сфери обслуговування, нижчі категорії службовців, що працюють по короткостроковим контрактам і частково зайняті [17]. Д. Богиня вважає, що необхідно при цьому враховувати різний ступінь психологічної готовності і конкурентоспроможності працівників на ринку [18]. Найбільш характерними видами вторинної зайнятості для України на сьогодні є сумісництво, робота за контрактами і замовленнями, вулична торгівля, надання професійних послуг.

Враховувати й аналізувати розміри і структуру вторинної зайнятості практично неможливо, тому що в основному вона організовується у вигляді самозайнятості, а дані по сумісництву і діяльності по контрактах не систематизовані і простежуються тільки в Державних податкових інспекціях за місцем проживання.

Використання показників поточного попиту та пропозиції робочої сили і зроблених на їх основі розрахунків має сприяти високій точності прогнозів зайнятості. Зайнятість може розглядатися не тільки як економічний показник, але і як відносини між суб'єктами ринку праці [19–21]. Відносини зайнятості містять у собі пошук роботи та робочої сили, порядок наймання і вивільнення працівників, умови праці і її оплати, навчання і підготовку кадрів поза і в процесі виробництва, професійну мобільність. Зайнятість виражає не тільки стан відповідності попиту та пропозиції праці, а є сукупністю дій, пов'язаних із формуванням способів залучення працездатних груп населення в господарську діяльність. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість населення – це діяльність, пов'язана із задоволенням власних і суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [22].

В Україні сформувалися «офіційний» і «неофіційний» ринки праці, де, на нашу думку, неофіційному ринку праці в більшому ступені властива неформальна зайнятість, а невід'ємною рисою офіційного ринку праці є приховане безробіття. Дослідження неформальної зайнятості і прихованого безробіття зараз досить перспективно, тому що ці явища обумовлюють закономірності становлення і функціонування українського ринку праці в передхідній економіці. Існує думка, що неформальний ринок праці є так званим «тіньовим» ринком із забороненими законодавством видами діяльності [17; 23; 27].

Аналіз поточного ринку праці дозволяє розглянути проблему регульованого та нерегульованого ринку праці. Поточний ринок праці утворює два взаємозалежних ринки: відкритий і прихований. У складі того й іншого можна виділити офіційну і неофіційну частини.

Відкритий ринок праці являє собою все економічно активне населення, яке фактично шукає роботу і потребує профорієнтації, підготовки і перепідготовки, а також всі вакантні робочі і навчальні місця у всіх секторах економіки. Його офіційна частина включає вільну робочу силу та вакансії, зареєстровані в державних центрах зайнятості, а також навчальні місця в державних і недержавних навчальних закладах; його неофіційна частина включає роботодавців і найманих працівників, які самостійно вирішують проблеми найму та працевлаштування.

Прихований ринок праці складають потенційні безробітні, формально якийсь час зайняті в економіці. Його офіційна частина включає осіб, що реєструються статистикою, які знаходяться в адміністративних відпустках

із ініціативи керівництва або змушені працювати неповний робочий день, тиждень; його неофіційна частина по суті не підлягає обліку, тому що в неї може включатися вторинна зайнятість і тіньова економіка. З цього випливає, що до нерегульованого ринку праці сьогодні відноситься частина, значно більша, ніж до регульованого. Склад нерегульованого ринку утворюють неофіційна частина відкритого і весь прихований ринок праці, розміри офіційної частини якого державі відомі, а про неофіційну невідомо нічого.

Неофіційність відкритого ринку пов'язана з тим, що величезна частина активного населення не звертається за сприянням у службу зайнятості. Не всі, що звертаються, реєструються в ній, а з зареєстрованих не всі одержують статус безробітного. І навпаки, ті, що не звернулися, працевлаштовуються, тимчасово або постійно, однак ці факти ніде не реєструються.

Таким чином, аналізу піддається лише офіційна частина відкритого ринку, де статистичні дані в більшому ступені можуть дати картину ситуації в цій частці ринку й у меншому ступені офіційна частина прихованого ринку, де великий ступінь погрішності через відсутність або неправдивість деяких первинних даних.

Аналітичне забезпечення вимагає коректування методичних підходів із урахуванням специфіки регіону [24; 25], з огляду на особливості його історичного, економічного, національного тощо розвитку, при цьому принципи, цілі, нормативи регулювання залишаються єдиними для всієї України. На рівні регіонів з'являються ініціативи, які здобувають або нормативну форму, або форму реального виконання і поліпшують конкретну ситуацію на регіональному ринку праці. Науковий і практичний інтерес представляють специфічні риси ринків праці областей України і можливість їх співставлення.

Сучасний український ринок праці існує фактично як сукупність безлічі регіональних ринків із їх специфічними проблемами. Кожна територія має свій ринок праці зі специфікою демографічної ситуації, галузевої структури виробництва, економічної активності населення і низкою інших факторів. Д. М. Стеченко [26] виділяє в Україні п'ять типів ринку праці, визначаючи в кожному специфічні тенденції і характеристики.

Залежно від професійної категорії або регіону існує багато спеціалізованих ринків праці. У зв'язку зі змінами обставин часто виникають труднощі при спробі співвіднести їх один з одним. Постійно виникають безробіття і вільні робочі місця, і потрібен час для установалення відповідності між ними. Відповідність між попитом і пропозицією на ринку праці залежить від багатьох факторів.

Гнучкість ринку праці залежить від таких умов:

- географічної мобільності людей, що може усунути місцеві проблеми безробіття;
- допомоги на переїзд і піднімальних, котрі дозволяють наблизити робочі місця до безробітного;
- підвищення мобільності капіталу, необхідного для переміщення робочих місць в охоплені безробіттям території;
- податкової системи, де прибутковий податок і соціальні внески створюють різницю між заробітною платою після вирахування податку – з одного боку і загальними витратами роботодавців на заробітну плату – з іншого. І чим вона більше, тим дорожче обходиться підприємцям як засіб спонукання робочої сили до переїзду або зміни роботи. Високі прибуткові податки і внески підприємців діють навпаки, знижуючи мобільність.

В Україні буде зростати рівень безробіття за рахунок легалізації схованого безробіття і зростання вартості робочої сили, що мимоволі приводить до її скорочення у зв'язку з необхідністю зменшення витрат на виробництво продукції і підвищення її конкурентоспроможності. До того ж технологічне відновлення виробництва скорочує витрати, воно коштовне і вимагає капіталовкладень, тому на сучасному етапі виробництва будуть позбавлятися надлишку робочої сили. Цю тенденцію вдасться перебороти лише тоді, коли у зв'язку з очікуваним зростанням виробництва вдасться зменшити відсоток нарахування на заробітну плату.

Висновки. Визначаючи поняття «ринок праці», рекомендується розглядати його як систему соціально-економічних відносин із приводу умов купівлі-продажу робочої сили, які пронизують усі фази її відтворення, що регулюється за допомогою норм і інститутів, а також механізму саморегулювання, що сприяє збалансуванню інтересів працівників, роботодавців і держави.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єрмоленко О. А.

Література: 1. Волкова О. В. Ринок праці / О. В. Волкова. – Київ : Центр учб. літ., 2007. – 624 с. 2. Сумцов В. Г. Экономика труда и социально-экономические отношения : учеб. пособие / В. Г. Сумцов, И. Г. Филиппова, Г. С. Бахлахин. – Луганск : ВГУ им. В. Даля, 2009. – 544 с. 3. Harcourt Brace Jovanovich. Labour Market Theory and the Canadian Experience / Harcourt Brace Jovanovich. – Canada : HBJ. – 1987. 4. Третяк В. В. Передумови посилення регіональної економічної інтеграції / В. В. Третяк, Н. А. Куценко // Маркетинг: теорія і практика. – 2010. – Вип. 16. – С. 238–244. 5. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, Л. Г. Ткаченко ; за ред. В. В. Онікієнка. – Київ : Рада по вивченню продуктивних сил України

НАН України, 2007. – 286 с. **6.** Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. : монографія / Н. С. Власенко, Е. М. Лібанова, О. В. Макарова та ін. – Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж., 2006. – 137 с. **7.** Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : ДонУ, 2004. – 340 с. **8.** Перепелюкова О. В. Основні напрями підвищення ефективного використання потенціалу трудових ресурсів регіону / Перепелюкова О. В. // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. – 2013. – № 12 (200). – Ч. 2. – С. 162–167. **9.** Конвенції и рекомендації, прийняте Международной Конференцией Труда 1919–1956. – Женева : Междунар. Бюро Труда, 1991. – 1172 с. **10.** Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи / В. Островерхов // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Тернопіль : Екон. думка. – 2009. – Вип. 14. – С. 62–65. **11.** Долішній М. І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко та ін. – Львів : ІРД НАН України, 1997. – 340 с. **12.** Новікова О. Ф. Соціально-економічне та правові механізми збереження і розвитку людського потенціалу / О. Ф. Новікова // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. – 2004. – Т. 1. – С. 42–49. **13.** Низова Л. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества [Электронный ресурс] / Л. М. Низова. – Йошкар-Ола, 2004. – 18 с. – Режим доступа : labourmarket.ru>conf3/reports/nizova.doc. **14.** Назаров Н. К. Напрями реформування соціально-трудова відносин в Україні / Н. К. Назаров // Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб. Серія: Економічні науки. – 2011. – № 100. – С. 301–307. **15.** Єрмоленко О. А. Протиріччя та їх наслідки на ринку праці в Україні / О. А. Єрмоленко // Бізнес Інформ. – 2014. – № 3. – С. 231–236. **16.** Амосов О. Ю. Суперечності в реалізації політики зайнятості населення та проблеми інтеграції України в міжнародне співтовариство / О. Ю. Амосов // Актуальні проблеми державного управління. – 2001. – № 1. – С. 136–143. **17.** Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 328 с. **18.** Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії і практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна ; Ін-т економіки НАН України. – Київ : Штурм, 2003. – 382 с. **19.** Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – Київ : ЦНЛ, 2003. – 224 с. **20.** Кримковський Р. Стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс] / Р. Кримковський // Уманський національний університет садівництва. – 2008. – Режим доступу : <http://udau.edu.ua/library.php?pid=379>. **21.** Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с. **22.** Про зайнятість населення : Закон України від 1.03.1991 № 803-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170. **23.** Кляяненко Б. Т. Совершенствование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения : монографія / Б. Т. Кляяненко, О. В. Додонов, А. И. Акмаев. – Луганск : ИЭПИ НАН Украины ; Алчевск : ДонГТУ, 2008. – 175 с. **24.** Богиня Д. П. Регіональний розвиток праці в системі соціально-економічного розвитку адміністративного району / Д. П. Богиня // Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних районів України. – Львів. – 1997. – С. 117–121. **25.** Капешов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : монографія / А. В. Капешов, С. С. Сулакшин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с. **26.** Стеченко Д. М. Управління регіональним розвитком : навч. посіб. / Д. М. Стеченко. – Київ : Вищ. шк., 2000. – 223 с. **27.** Назарова Г. В. Стан та регіональні особливості матеріального стимулювання трудової діяльності в Україні / Г. В. Назарова // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2 (8). – С. 89–96. **28.** Єрмоленко О. А., Красноносова О. М. Фінансове забезпечення ринку праці / О. М. Красноносова // Стратегія розвитку фінансово-економічних та соціальних відносин: регіональний аспект : Матеріали III Симпозіуму. ХІФУДУФтаМТ. (Харків, 11 листопада 2010 р.). – С. 48–49.

ПРОБЛЕМЫ МАССОВОЙ МИГРАЦИИ

УДК 314.15

Алоев Д. Р.

Студент 1 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрены проблемы, возникающие из-за массовой миграции. Уделено внимание проблеме интеграции на современном этапе. Проанализирована ситуация, сложившаяся в Европе, а также определены основные причины миграции.

Ключевые слова: массовая миграция, кризис, эмигранты.

Анотація. Розглянуто проблеми, які виникають внаслідок масової міграції. Приділено увагу проблемі інтеграції на сучасному етапі. Проаналізовано ситуацію, що склалася в Європі, а також визначено основні причини міграції.

Ключові слова: масова міграція, криза, емігранти.

Annotation. The problems arising from mass migration. Attention is paid to the problem of integration today. Analyzed the situation in Europe as well as the basic causes of migration.

Keywords: mass migration, crisis, emigrants.

На сегодняшний день проблема массовой миграции актуальна как никогда, доказательством этому является сложившийся Европейский миграционный кризис. Неграмотная политика стран Ближнего Востока, США, Африки и Европы привела к тому, что более миллиона людей находятся в бегстве от войны и в поисках более высокого уровня жизни.

Миграционный процесс ученые исследуют уже не одно столетие. Существует множество подходов к изучению проблемы. За рубежом широко известны такие ученые, как А. Ландри, Д. Кейнс, Ф. Ноутстейн. В Украине изучением этой проблемы занимались Л. Сохань, Д. Выдрин и многие другие.

Цель изучения данной проблемы: рассмотрение причин массовой эмиграции, обзор сложившейся ситуации в Европе, особенности этого процесса, роль миграции.

Известно, что, кроме естественного движения населения, одним из важных факторов, предопределяющих изменение численности населения страны, является механическое перемещение людей, или миграция. Миграция – это перемещение людей с переменной места жительства. Массовая миграция населения стала одним из характерных явлений жизни мирового сообщества второй половины XX века. Миграции имеют разную направленность, продолжительность, интенсивность в зависимости от многих факторов и причин [1].

На миграцию населения влияет ряд причин и факторов, имеющих многообразный и сложный характер. Можно объединить факторы в следующие группы. К объективным факторам относятся: выталкивающие факторы (экологические катастрофы, бедность, конфликты, низкий уровень жизни, низкая заработная плата, преследования, перенаселение стран, войны, высокий уровень безработицы, голод и т. п.). Притягивающие факторы: безопасность, более высокий уровень жизни и оплаты труда, очевидные потребности в трудовых ресурсах экономик активно развивающихся и развитых стран, дефицит собственных трудовых ресурсов в развитых странах, возможности трудоустройства, благоприятные природно-климатические условия. Информационные факторы: интернет, информационные технологии, средства массовой информации. Коммуникативные факторы: снижение затрат на транспорт и связь, развитость транспортного сообщения между странами.

Различают субъективные факторы: ценностные ориентации; наличие потребности в самореализации, стремление улучшить свое материальное положение, трудоустроиться, познакомиться с миром, повысить уровень образования, воссоединение семьи и, конечно, невозможность удовлетворения этих потребностей без миграции; психологические установки и наличие личных контактов за рубежом, миграционного опыта [2].

Непосредственными причинами и стимулом резкого увеличения числа беженцев в Европу 2015 года являются следующие. Во-первых, отсутствие перспектив: гражданская война в Сирии, войны в Афганистане и Ираке (основные страны отхода беженцев) препятствовали возвращению беженцев на родину, а собственные средства к существованию, которые на исходе (беженцы не имеют права работать), вынудили людей покинуть лагеря (на время рассмотрения заявок правительства стран для размещения большого количества людей организуют лагеря, так называемые лагеря беженцев) в направлении стран Европы в надежде на более высокий уровень жизни. Во-вторых, ухудшение финансирования лагерей для беженцев в Ливане, Иордании и Турции (ввели плату за использование воды и электричества, сократили рациона питания беженцев, а также лишили возможности



посещения школ детям беженцев). В-третьих, расширение территорий, которые находятся под контролем ИГИЛ (Исламского государства), что, в свою очередь, способствовало увеличению количества беженцев. В-четвертых, использование беженцами нового, безопасного маршрута через Средиземное море – Грецию – Македонию, далее в ЕС (вместо старого маршрута: Средиземное море – Ливия – Италия). В-пятых, вторая гражданская война в Ливии, которая раньше сама по себе являлась целью прибытия эмигрантов, вынудила многих беженцев из самой Ливии и стран Северной Африки сменить желаемую страну проживания на страну Европейского Союза. В-шестых, власти Македонии в июне 2015 года приняли решение, по которому осуществлялась выдача трехдневной визы беженцам, что позволило эмигрантам пересекать страну в направлении Европы без регистрации, к тому же это стимулировало миграционный поток. Согласно Дублинскому соглашению регистрация должна происходить в первом государстве-члене ЕС, в которое въехал беженец.

Вследствие массовой миграции возникает ряд проблем: перераспределение бюджета, нехватка средств для реализации новых проектов, экономическая нестабильность, повышение налогов, межнациональные конфликты, проблема интеграции (культура, религия, языковой барьер). Но если контролировать поток эмигрантов, то можно решить несколько серьезных проблем. Правительства развитых стран вполне осознают, что миграция является важным ресурсом их развития, особенно в условиях старения населения и ставшего хроническим дефицита трудовых ресурсов в определенных отраслях. Именно поэтому в период глобального кризиса, несмотря на рост антииммигрантских настроений в обществе, многие государства продолжали «держат двери приоткрытыми» для мигрантов, чтобы в дальнейшем те смогли заполнить отрасли, в которых наблюдалась нехватка рабочих.

Процесс интеграции эмигрантов в общество – главная трудность для европейских государств. Интеграция – это сложный процесс, результат сближения, взаимодействия и объединения в единое. Он требует серьезных социальных и психологических осмыслений и длительного времени. Власти принимающей стороны ставят перед собой и гостями непосильную задачу, при этом желают видеть положительный результат, но это невозможно, ведь трудно интегрироваться без конкретного представления о «завтрашнем дне».

Исходя из этого, вполне обоснованы возражения мигрантов в отношении интеграции. Считаем, что в этой ситуации правильнее было бы говорить о социальной адаптации, о приспособлении к социальной среде, социальным условиям. Социальная адаптация выступает первой ступенью интеграции. Здесь, конечно, требуется помощь мигрантам в поиске работы и жилья, изучении языка, в получении образования, медицинского обслуживания [4].

Официальные власти ужесточают свои миграционные законы, вынуждают их нежелание иностранного контингента интегрироваться в западные общества. Например, такая страна, как Нидерланды, которая всегда была доброжелательна к мигрантам, начала ограничивать въезд иностранцев в страну. Не так давно было выслано из страны 26 тыс. мигрантов, большая часть которых уже живет несколько лет в этой стране. Главным аргументом в отказе визы является то, что иностранцы плохо интегрируются в систему общества, что создает в государстве нестабильную обстановку. К тому же они все активнее отстаивают свои этнические атрибуты, этнический образ жизни. В частности, сегодня существует противостояние между мигрантами-мусульманами и властями Франции. Суть этого противостояния в том, что представители исламской религии недовольны тем, что правительство запретило ношение хиджабов (мусульманских платков) в высших учебных заведениях и государственных школах. Подобные проблемы все чаще возникают в Англии, Германии, Бельгии, Швейцарии, Швеции. С ними сталкиваются не только европейские государства. Не так давно Дж. Говард, премьер-министр Австралии, заявлял, что намерен ввести тесты для мигрантов на знание культуры, истории Австралии, английского языка, чтобы помочь созданию «сильной национальной идентичности». Такое явление называется дезинтеграцией, которая приводит к возникновению межэтнических конфликтов, ксенофобским настроениям. Поэтому власти делают все, чтобы между коренным населением и пришедшим не возникали стычки, чтобы австралийцы толерантно относились к мигрантам. К этой задаче подключается СМИ, создаются кинофильмы и песни о дружбе между представителями некоренных и коренных этносов. Важным атрибутом толерантности является этнокорректность в отношении мигрантов. Причем важно учитывать, что слово «этнокорректность» имеет на разных языках различные оттенки. Как мы видим, процесс интеграции многоуровневый и сложный. Для того чтобы он прошел максимально эффективно, следует учитывать аспекты, упомянутые выше [4].

Вывод, который можно сделать относительно роли миграционного процесса в современном мире, таков: миграция – это экономический процесс, трансформирующий систему общества [5].

Но, независимо от того, позитивна или негативна роль миграции, она представляет собой неустранимую реальность современной жизни общества.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Зайцева И. С.



Литература: 1. Алешковский И. А. Управление международной миграцией в условиях глобализации / И. А. Алешковский, В. А. Ионцев // Век глобализации. – 2015. – № 1. – С. 75–87. 2. Ивахнюк И. В. Международная миграция как ресурс развития (замечания в связи с глобальной дискуссией) / И. В. Ивахнюк // Век глобализации. – 2011. – № 1. – С. 67–79. 3. Худавердян В. Ц. Молодежная миграция в современном мире: причины и следствия / В. Ц. Худавердян // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 2. – С. 142–148. 4. Соколова З. Х. Позитивные и негативные факторы миграции: социальная противоречивость / З. Х. Соколова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2013. – № 4 (130). – С. 153–158.



УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇХ НЕЙТРАЛІЗАЦІЇ

УДК 658.1

Амалієва Е. З.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Охарактеризовано фінансовий ризик як основний ризик, що загрожує діяльності підприємства; розглянуто основні класифікації фінансових ризиків; визначено причини виникнення фінансових ризиків на підприємстві, основні принципи управління фінансовими ризиками та методи їх нейтралізації.

Ключові слова: фінансові ризики, нейтралізація, управління.

Аннотация. Охарактеризован финансовый риск как основной риск, угрожающий деятельности предприятия; рассмотрены основные классификации финансовых рисков; определены причины возникновения финансовых рисков на предприятии, основные принципы управления финансовыми рисками и методы их нейтрализации.

Ключевые слова: финансовые риски, нейтрализация, управление.

Annotation. Financial risk described as the main risks to the company, the basic classification of financial risks, by reasons of financial risks in the company, the basic principles of financial risk management and methods of neutralization.

Keywords: financial risks, neutralization, management.

Економічна ситуація, що склалася в Україні, загострює питання ефективного розвитку вітчизняних підприємств, функціонування яких відбувається в умовах невизначеності та спричинених нею ризиків.

Актуальність теми цієї роботи визначається тим, що сучасний бізнес неможливий без ризику. Ризик – це зворотний бік свободи підприємництва. З розвитком ринкових відносин у нашій країні посилюється конкуренція, розширюються можливості діяльності. Щоб досягти успіху у своїй справі, потрібні оригінальні рішення і дії. Потрібен постійний творчий пошук, потрібна мобільність і готовність до впровадження всіх можливих технічних і технологічних нововведень, а це неминує пов'язане з ризиком.

Теоретичною основою дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних учених із питань ризик-менеджменту, матеріали періодичних видань. Цій проблемі присвячені праці таких науковців: Ковальової А. М., Крейнина М. Н., Проданова Н. А., Черкасова В. В., Шапкіна А. С., Яковлевої І. М. Однак зазначена проблема потребує подальшого вивчення.

Подальше дослідження цього питання, а також розробка та впровадження у практику вітчизняних підприємств конкретних методик і напрямів управління фінансовими ризиками, удосконалення методів та інстру-

ментів скорочення негативних наслідків їх прояву сприятиме розвитку підприємств різних форм власності та господарювання в цілому, підвищенню ефективності функціонування й прибутковості підприємства зокрема [1].

Метою цієї роботи є дослідження управління фінансовими ризиками та визначення шляхів їх нейтралізації.

Фінансова діяльність підприємства пов'язана з багатьма ризиками. Вплив цих ризиків став особливо відчутним із переходом до ринкової економіки. Серед усіх ризиків діяльності суб'єктів господарювання фінансові ризики є основними, оскільки ставлять під загрозу подальшу успішну діяльність підприємства. Їхня дія зумовлює зниження фінансових результатів і фінансової стійкості підприємства.

За своєю суттю фінансовий ризик – це усвідомлена можливість небезпеки виникнення непередбачених втрат очікуваного прибутку, майна, грошей через випадкові зміни умов економічної діяльності, несприятливі обставини [2]. Отже, можна сказати, що фінансові ризики – це спекулятивні ризики.

Особливістю фінансового ризику є імовірність зазнати збитків внаслідок проведення будь-яких операцій у фінансово-кредитній і біржовій сферах, здійснення операцій з фондовими цінними паперами, тобто ризику, який випливає з природи цих операцій, тому суть ризику полягає в імовірності настання або ненастання події з можливими негативними наслідками через обмеженість матеріальних і нематеріальних ресурсів.

Причини виникнення фінансових ризиків різноманітні, їх поділяють на зовнішні та внутрішні. До основних зовнішніх причин формування фінансових ризиків можна віднести такі: слабка та нестабільна економіка країни; економічна криза; інфляція; неефективне державне регулювання банківської облікової ставки; підвищення рівня конкурентної боротьби; зниження цін на світовому ринку; політичні чинники тощо. Всі ці причини мають зовнішнє щодо підприємства походження, тому їх підприємство контролювати не може [1].

До внутрішніх причин формування фінансових ризиків можна віднести: підвищення витрат на підприємстві, незадовільну фінансову політику підприємства, неефективне управління витратами, доходами та фінансовими результатами [3].

Внутрішні фінансові ризики підприємства залежать від впливу таких груп чинників:

1) виробничо-комерційні чинники виникають у процесі виробничої діяльності у випадку виникнення перешкодок і зменшення обсягів виробництва, збільшення матеріаломісткості та трудомісткості продукції, а також вони пов'язані з реалізацією продукції, закупівлею сировини, матеріалів тощо. Яскравим прикладом таких ризиків може бути:

- низька ефективність використання основних виробничих засобів;
- невдало вибрана або недостатньо диверсифікована асортиментна структура продукції;
- висока частка постійних витрат;
- високий рівень матеріаломісткості та трудомісткості продукції;
- надмірний обсяг страхових і сезонних запасів;
- неефективна цінова політика;
- неефективні виробничий менеджмент і маркетингова політика;

2) інвестиційні чинники (збільшення термінів будівництва інвестиційних об'єктів; істотні перевитрати інвестиційних ресурсів; тривалий термін окупності інвестицій; невдало сформований фондовий портфель; неефективний інвестиційний менеджмент);

3) фінансові чинники виникають у випадку, коли підприємства вступають у відносини з різними фінансовими інститутами (банками, інвестиційними, страховими, факторинговими, лізинговими компаніями, біржами та ін.). Причинами таких ризиків є інфляційні фактори, збільшення середнього рівня банківського та депозитного процентів, зменшення вартості цінних паперів тощо. Масштаби фінансового ризику в тих підприємств, які є професійними учасниками фінансового ринку, як правило, значно більші.

Важливу роль у управлінні фінансовими ризиками підприємства відіграє механізм нейтралізації ризиків, який ґрунтується на використанні сукупності методів і прийомів зменшення можливих фінансових втрат [2].

До основних механізмів нейтралізації фінансових ризиків відносять: уникнення ризику, утримання ризику, мінімізація ризику, передача ризику.

Уникнення ризику полягає у розробці внутрішніх заходів характеру, які повністю виключають конкретний вид фінансового ризику. До таких заходів, перш за все, слід віднести відмову від здійснення фінансових операцій з надмірно високим рівнем ризику. Але водночас при цьому підприємство втрачає запланований дохід і прибуток від операції, тобто виникає ризик упущеної вигоди [3]. Для уникнення окремих видів фінансових ризиків можуть використовуватися специфічні заходи, спрямовані на нейтралізацію самої причини виникнення ризикової ситуації. Так, для нейтралізації ризику втрати фінансової стійкості необхідно відмовлятися від надмірного



позикового фінансування. Для уникнення ризику неплатоспроможності потрібно утримуватися від створення надмірних неліквідних активів.

Утримання ризику працює у поєднанні з внутрішнім страхуванням. Зменшення ризиків здійснюється шляхом диверсифікації, лімітування та хеджування. Лімітування фінансових ризиків здійснюється шляхом встановлення відповідних фінансових нормативів (лімітів) за окремими напрямками фінансової діяльності з метою фіксації можливих фінансових втрат на допустимому для підприємства рівні. Перелік нормативів (лімітів) залежить від виду ризику, що лімітується. Хеджування фінансових ризиків передбачає зменшення ймовірності їх виникнення за допомогою деривативів або похідних цінних паперів (ф'ючерсів, опціонів, свопів). Механізм хеджування полягає у проведенні протилежних фінансових операцій з ф'ючерсними контрактами й опціонами на товарній і фондовій біржах. Механізм диверсифікації використовується для нейтралізації негативних фінансових наслідків несистематичних видів ризиків. Принцип дії цього механізму заснований на поділі ризиків. Як основні форми диверсифікації фінансових ризиків підприємства можуть бути використані такі її напрямки:

- диверсифікація видів фінансової діяльності (полягає у використанні короткострокових фінансових вкладень, формуванні кредитного портфеля, здійсненні реального інвестування, формуванні портфеля довгострокових фінансових вкладень тощо);
- диверсифікація валютного портфеля підприємства полягає у виборі для проведення зовнішньоекономічних операцій кількох видів валют;
- диверсифікація депозитного портфеля – розміщення великих сум тимчасово вільних грошових коштів на зберігання в кількох банках;
- диверсифікація кредитного портфеля полягає у розширенні кола покупців продукції підприємства і спрямована на зменшення його кредитного ризику;
- диверсифікація портфеля цінних паперів дозволяє знижувати рівень несистематичного ризику портфеля, не зменшуючи при цьому рівень його прибутковості;
- диверсифікація програми реального інвестування – включення в програму інвестування різних інвестиційних проектів із альтернативною галузевою та регіональною спрямованістю, що дозволяє знизити загальний інвестиційний ризик по програмі [4].

Передача ризику поєднується із зовнішнім страхуванням; здійснюється за певними напрямами: передача ризику шляхом укладання договору факторингу, договору поруки, біржових угод тощо.

Також підприємство може приймати ризик на себе. Такий метод полягає у пошуку підприємством джерел необхідних ресурсів для покриття можливих втрат. У цьому випадку втрати покриваються з будь-яких ресурсів, що залишилися після настання фінансового ризику.

Отже, можна сказати, що фінансові ризики – це ймовірність втрати підприємством фінансових ресурсів. Існують певні механізми нейтралізації фінансових ризиків, а саме уникнення ризику, утримання ризику, мінімізація ризику, передача ризику. Незапровадження відповідної політики на підприємстві може призвести до його значних збитків або взагалі до банкрутства і наступної ліквідації суб'єкта господарювання. Така ситуація може призвести до негативних наслідків в цілому по країні, а то й взагалі – до розвитку фінансової кризи.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Сабліна Н. В.

Література: 1. Горбач Л. М. Страхова справа : навч. посіб. / Л. М. Горбач. – Київ : Кондор, 2003. – 252 с. 2. Коваленко Л. О. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / Л. О. Коваленко, Л. М. Ремньова. – Київ : Знання, 2008. – 483 с. 3. Камінський А. Б. Моделювання фінансових ризиків / А. Б. Камінський. – Київ : Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2006. – 303 с.



УДОСКОНАЛЕННЯ ВІДНОСИН НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 658.14/.17

Андрейко Я. С.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто стан і проблеми неплатоспроможності вітчизняних підприємств; запропоновано основні заходи, які спрямовані на усунення наслідків неплатоспроможності. Систематизовано й узагальнено основні ознаки неплатоспроможності суб'єктів господарювання, що знаходяться у кризисному або на межі кризисного стану.

Ключові слова: неплатоспроможність, банкрутство, ознаки неплатоспроможності, заходи уникнення неплатоспроможності.

Аннотация. Рассмотрены состояние и проблемы неплатежеспособности отечественных предприятий; предложены основные мероприятия, направленные на устранение последствий неплатежеспособности. Систематизированы и обобщены основные признаки неплатежеспособности субъектов хозяйствования, которые находятся в кризисном или на грани кризисного состояния.

Ключевые слова: неплатежеспособность, банкротство, признаки неплатежеспособности, меры предотвращения неплатежеспособности.

Annotation. The state and the insolvency problem of domestic enterprises, provides the main measures taken to address the consequences of insolvency. Systematized and summarized the basic features of insolvency of undertakings which are in a crisis or on the verge of crisis situation.

Keywords: insolvency, bankruptcy, insolvency signs, measures to avoid insolvency.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю у більш детальному розгляді неплатоспроможності та удосконалення відносин неплатоспроможності, які б сприяли високій результативності роботи підприємства, а отже, і підвищенню ефективності виробництва підприємства.

Грунтовне дослідження теоретичних і практичних питань інституту неспроможності здійснено у працях українських та зарубіжних учених: Р. Г. Афанасьєва [2], О. А. Беянович [3], О. М. Бірюкова [3], С. В. Васильєва [4], О. О. Терещенко [5].

Метою дослідження є вивчення теоретичних і практичних проблем відносин неплатоспроможності вітчизняних підприємств, надання конструктивних пропозицій щодо їх удосконалення.

Об'єктом дослідження є відносини, які виникають унаслідок неплатоспроможності суб'єкта господарювання і пов'язані із застосуванням процедур, спрямованих на її відновлення.

Предметом дослідження є особливості здійснення конкурсних процедур у рамках провадження справи про банкрутство.

Неплатоспроможність господарюючого суб'єкту настає в результаті нераціональної організації його товарно-грошових трансакцій, внаслідок надмірного нагромадження прострочених дебіторсько-кредиторських заборгованостей, з одночасною демонетизацією і дезінтеграцією фінансового потоку. Основні ознаки неплатоспроможності наведено на рис. 1.

У безлічі випадків неплатоспроможний, на перший погляд, боржник має внутрішні резерви, і їхня інтенсивна мобілізація буде прямо сприяти відновленню його платоспроможності до початку процедур банкрутства [2].

Промислове підприємство відповідно до технології виробництва продукції, що випускається, закуповує сировину і комплектуючі, компенсує постійні витрати, тарифні витрати, оплачує працю персоналу, здійснює процентні платежі з обслуговування позик. Проте, якщо від покупця не була отримана оплата, відвантажений товар перетворюється в засоби в розрахунках і тільки пізніше перетворюється у гроші.

Кредиторська заборгованість, у свою чергу, виникає в підприємства при одержанні ним грошових і інших майнових внесків від засновників, від постачальників – розстрочок або відстрочок платежів, а також при несвоечасній оплаті за отримані товари, роботи, послуги, податкові зобов'язання. Така заборгованість означає тимчасове використання чужих коштів. Кредиторська заборгованість промислового підприємства, таким чином, завжди сполучена з наступним утворенням дебіторської [4].



Рис. 1. Ознаки неплатоспроможності підприємств

Надходження коштів суб'єкта господарської діяльності відбувається як результат одержання доходу (вручки) від продажу продукції, виконання робіт, надання послуг, одержання авансів від покупців і замовників. Крім того, вхідний фінансовий потік виникає при емісії акцій, одержанні грошових внесків учасників, продажах майна, при оплаті дебіторської заборгованості дебіторами. Вихідний фінансовий потік пов'язаний з виконанням грошових зобов'язань і обов'язкових платежів, виплатою зарплати працівникам. Ще надходження коштів (вхідний грошовий потік) відбувається внаслідок одержання довгострокових і середньострокових кредитів, позик, наприклад, шляхом емісії облігацій і векселів; але тут виникає і від'ємний (вихідний) грошовий потік – погашення заборгованості за отриманими раніше кредитами і позиками, виплата відсотків, дивідендів і викупних сум за вексями і облігаціями.

Обґрунтовуючи вибір моменту початку відновлення платоспроможності суб'єкта господарської діяльності, необхідно насамперед проаналізувати, чи є певне співвідношення, яке покаже, що санацію цього підприємства здійснювати не має сенсу. Очевидно, такий стан фінансів має місце, якщо короткострокові зобов'язання перевищують поточні активи підприємства. Звичайно, якщо це перевищення надмірне, про порятунок або ліквідацію організації рішення повинні приймати її засновники, акціонери й інші зацікавлені особи. Необхідним для задовільного стану фінансів промислового підприємства є положення, за якого сума поточних активів більша від суми короткострокових зобов'язань [5].

Згідно з Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» справа про банкрутство порушується господарським судом, якщо безспірні вимоги кредитора (кредиторів) до боржника сукупно складають не менше трьохсот мінімальних розмірів заробітної плати, які не були задоволені боржником протягом трьох місяців після встановленого для їх погашення строку [1].

Абсолютна більшість справ про неплатоспроможність призводить до того, що колишній суб'єкт господарської діяльності існує після судових процедур вже в іншому форматі, з іншими власниками, нерідко у вигляді декількох підприємств. На наш погляд, виходячи з того, що юридичний факт неплатоспроможності є вкрай небажаною подією для кожного підприємства, а також для його контрагентів-кредиторів, фінансовий індикатор моменту настання неплатоспроможності необхідно пов'язувати саме з правовими рамками факту банкрутства боржника.

Діагностувати платоспроможність суб'єктів господарської діяльності так, щоб вчасно починати її відновлення, за допомогою відомих нормативних і неформальних критеріїв не представляється можливим: факт неплатоспроможності підприємства може бути виявлений занадто пізно. Тому необхідні фінансові індикатори,

що дозволяють, з одного боку, оцінити ступінь платоспроможності підприємства через інтенсивність і результативність його роботи з дебіторами, з іншого боку, що враховують реальні обсяги його поточних зобов'язань.

Проблема попередження неплатоспроможності підприємств, залишаючись актуальною, може своєчасно вирішуватись засобами оперативного моніторингу запропонованих боргових показників-індикаторів та своєчасними управлінськими заходами [4].

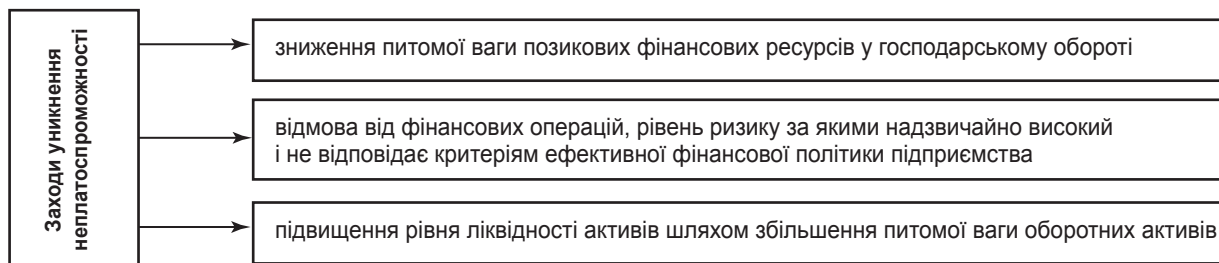


Рис. 2. Заходи уникнення неплатоспроможності

Розширення діапазону показників для оцінки платоспроможності з використанням даних щодо боргових зобов'язань підприємства, відображених на аналітичних і синтетичних рахунках бухгалтерського обліку за місячний термін, забезпечує оперативність аналізу й об'єктивність оцінок.

Отже, неплатоспроможність вітчизняних підприємств в Україні зростає з кожним роком. Для запобігання цьому потрібно проводити заходи та постійні моніторинги фінансового стану підприємства, адже платоспроможність суб'єктів господарювання буде сприяти розвитку економіки країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гаврильченко О. В.

Література: 1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Електронний ресурс] : Закон України від 14.05.1992 № 2343-ХІІ. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>. 2. Удосконалення індикаторів платоспроможності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://vuzlib.com.ua/articles/book/30597-Udoskonalennja_indikatoriv_p/1.html. 3. Аналіз неплатоспроможності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bukvar.su/jekonomika/202787-Analiz-neplatezhesposobnosti-predpriyatiya.html>. 4. Неплатоспроможність сучасних підприємств і шляхи її подолання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/36_2008/Economics/39236.doc.htm. 5. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві : монографія / О. О. Терещенко. – Київ : ХНЕУ, 2006. – 268 с.

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ СПРОЩЕНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 336.221(477)

Антип О. П.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність спрощеної системи в Україні; виявлено зміни, внесені з моменту запровадження; обґрунтовано основні переваги й недоліки цієї системи; наведено особливості оподаткування

суб'єктів малого підприємництва в зарубіжних країнах. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення спрощеної системи оподаткування в Україні.

Ключові слова: спрощена система оподаткування, єдиний податок, підприємці, зарубіжний досвід.

Анотація. Рассмотрена сущность упрощенной системы в Украине; выявлены изменения, внесенные с момента введения; обоснованы основные преимущества и недостатки данной системы; приведены особенности налогообложения субъектов малого предпринимательства в зарубежных странах. Предложены рекомендации по совершенствованию упрощенной системы налогообложения в Украине.

Ключевые слова: упрощенная система налогообложения, единый налог, предприниматели, зарубежный опыт.

Annotation. In this article it was examined the essence the simplified tax system in Ukraine; it was found the changes made since the introduction; it was substantiated the basic advantages and disadvantages of this system; it was directed to the features of taxation of small businesses in foreign countries; was defined prospects of further development.

Keywords: simplified tax, single tax, entrepreneurs, international experience.

Податкова система, що формувалась у незалежній Україні на початку 1990-х рр., не передбачала будь-яких альтернатив і спрощень у суб'єктів оподаткування малого та середнього бізнесу. За однаковою системою працювали як малі підприємці, так і великі підприємства-гіганти. Але значення малого бізнесу в ринковій економіці дуже велике. Без малого бізнесу ринкова економіка ні функціонувати, ні розвиватися не в змозі. Його становлення та розвиток – одна з основних проблем економіки. Було прийнято рішення про необхідність запровадження для малого бізнесу спрощеної системи оподаткування. Першим таким кроком став Указ Президента України «Про державну підтримку малого підприємництва» від 12.05.1998 № 456/98 [1]. Це дало початок створенню спрощеної системи оподаткування в Україні. І вже з 1 січня 1999 р. підприємства отримали право перейти до спрощеної системи [2].

Проблеми побудови ефективної системи оподаткування для суб'єктів малого підприємництва входять до кола наукових інтересів багатьох дослідників. Зокрема, цій проблематиці присвячено праці вітчизняних учених: М. Азарова, О. Василика, В. Вишневського, М. Кучерявенка, І. Лютого, А. Соколовської, Ф. Ярошенка та ін. Науковці обґрунтовують доцільність створення спеціальної системи оподаткування представників малого підприємництва, вивчають проблеми практичного застосування єдиного податку, оцінюють переваги та втрати підприємств і бюджету від запровадження цієї системи [3].

Обрана тема є актуальною, тому що система спрощеного оподаткування – основний провідник державних інтересів у ході регулювання економіки, формування доходів бюджету, обмеження зростання цін і гальмування інфляції.

Запроваджена спрощена система оподаткування за єдиним податком надійно увійшла у вітчизняну практику оподаткування юридичних осіб, забезпечила їм суттєві переваги та допомогла вирішити проблеми держави: зайнятості населення та легалізації підприємницької діяльності. Насамперед варто зазначити, що в Україні паралельно існують дві системи оподаткування: загальна і спрощена.

Спрощена система оподаткування з 2015 року включає 4 групи платників. Для фізичних осіб-підприємців Податковий кодекс передбачив першу та другу групу платників єдиного податку, а для підприємств – третю та четверту (четверта призначається виключно сільгоспвиробникам) (табл. 1) [4].

Таблиця 1

Групи платників єдиного податку

Показники	Група 1	Група 2	Група 3		Група 4
			Платники ПДВ	Неплатники ПДВ	
1	2	3	4	5	6
Величина доходу за календарний рік	Не більше 300 тис. грн	Не більше 1,5 млн грн	Не більше 5 млн грн без ПДВ	Не більше 5 млн грн	20 млн грн
Можливість залучення найманих працівників	Не передбачається	Не більше 10 осіб одночасно	Не більше 20 осіб одночасно		Кількість не обмежена
Дозволені види діяльності	Роздрібна торгівля на ринках, побутові послуги (згідно зі встановленим переліком)	Послуги населенню та платникам податку за спрощеною системою, виробництво, торгівля, ресторанне господарство	Без обмежень, окрім заборонених для спрощеної системи		

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6
Ставки податку	Від 1 % до 10 % розміру мінімальної заробітної плати	Від 2 % до 20 % розміру мінімальної заробітної плати	3 % від доходу з урахуванням ПДВ	5 % від доходу	Ставки у % від грошової оцінки окремих видів сільського господарства
Ведення обліку	Книга обліку доходів	Книга обліку доходів	Книга обліку доходів для неплатників ПДВ. Для платників ПДВ – Книга обліку доходів та витрат		Книга обліку доходів
Податковий звітний період та строки подання декларації	Календарний рік. Подання декларації – 60 календарних днів, наступних за звітним періодом	Календарний квартал. Подання декларації – 40 календарних днів, наступних за звітним періодом	Календарний квартал. Подання декларації – 40 календарних днів, наступних за звітним періодом		Календарний квартал. Подання декларації – 40 календарних днів, наступних за звітним періодом

Завдяки таким перевагам, як простота і зрозумілість, мінімізація адміністрування, ця система набула популярності серед підприємців і динамічно поширювалася країною. Так, спрощена система оподаткування має багато переваг, серед яких основними є такі:

- 1) зменшується кількість податків і зборів, що сплачуються;
- 2) значно полегшується облік (документальний) господарської діяльності платників податків;
- 3) не потрібно додаткових знань у галузі оподаткування і немає потреби відстежувати всі зміни у законодавстві про податки і збори, що вносяться досить часто;
- 4) полегшується здійснення податкової звітності;
- 5) надається право вибору реєстрації як платника ПДВ (3 група).

Позитивним наслідком застосування спрощеної системи оподаткування з позицій держави став також перехід збиткових підприємств до спрощеної системи оподаткування: якщо при загальній системі оподаткування вони не сплачували податку на прибуток через від'ємні показники об'єкта оподаткування, то за спрощеної – в обов'язковому порядку стали нараховувати і сплачувати єдиний податок, поповнюючи тим самим державну скарбницю. Зросла кількість юридичних осіб – платників єдиного податку що суттєво збільшило і суми надходжень до різних рівнів. За безпосередньої участі суб'єктів спрощеної системи оподаткування у різні роки було забезпечено працевлаштування від 0,9 до 1,4 млн осіб, що не тільки сприяло зростанню добробуту цих працівників та їх сімей, позитивно вплинуло на вирішення проблеми зайнятості населення країни, а й дозволило одержати економію державних коштів у частині виплат допомоги по безробіттю та інших форм підтримки малозабезпечених сімей [5].

Разом із перевагами вчені економісти демонструють наявність недоліків спрощеної системи оподаткування. До недоліків можна віднести таке [5]:

- 1) обмеження за обсягом діяльності (розмір виручки) таких суб'єктів;
- 2) при використанні праці найманих робітників фізична особа – платник єдиного податку повинна сплатити за кожного з них 22 % суми нарахованої заробітної платні;
- 3) обмеження за способом розрахунків юридичними особами.

З огляду на зміни, які пройшла спрощена система оподаткування з початку її заснування до сьогодні, ми можемо сказати, що вона на вірному шляху, але є ще багато проблем, які треба вирішувати. Для цього треба звернутися до міжнародного досвіду.

На сьогодні в найбільш розвинених країнах Заходу суб'єкти малого підприємництва становлять 70–90 % від загальної кількості підприємств. Для порівняння можна взяти, наприклад, США, де в малому підприємстві зайнято 54 % всього населення, Японію з її 78 % і країни ЄС, де на аналогічних підприємствах працює приблизно половина робочого населення. Ця статистика говорить про величезну важливість підприємств малого бізнесу для економіки країн із ринковою економікою.

Проаналізувавши досвід зарубіжних країн, можемо зробити висновки: порівняно з країнами, які провели радикальні податкові реформи у формі істотного зниження ставок податків, у тому числі й для малих підприємств, удосконалення структури пільг, Україна досить вдало переймає світовий досвід, удосконалює спрощену систему. Це позитивно відображається на розвитку оподаткування суб'єктів малого підприємництва (табл. 2).

Резюмуючи все вищевикладене, можна зазначити, що система спрощеного оподаткування малого підприємства в Україні є невід'ємною частиною державної економічної політики. У процесі свого становлення та



розвитку ця система пройшла низку послідовних етапів, кожному з яких притаманна відповідна специфіка надання малим підприємствам можливості вести облік своєї господарської діяльності та проводити розрахунки за податковим зобов'язанням за спрощеною процедурою.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика найбільших розвинених країн світу [7–9]

Країни	Кількість малих підприємств, тис.	Кількість малих п/п на 1 тис. населення	Зайнято в малих п/п, млн осіб	Частка населення зайнята на малих п/п, %	Частка ВВП, сформована малими підприємствами, %
Великобританія	2630	46	13,6	49	50 – 53
Німеччина	2290	37	18,5	46	50 – 54
Італія	3920	68	16,8	73	57 – 60
Франція	1980	35	15,2	54	55 – 62
Країни ЄС	15770	45	68,0	72	63 – 67

Запровадження у вітчизняну податкову практику позитивного міжнародного досвіду спрощеного оподаткування малого підприємництва сприяло поживленню підприємницької активності серед населення, спростило перехід держави до ринкової економіки та позитивно вплинуло на загальний стан національної економіки України. Але кожного року уряд порушує питання про відміну спрощеної системи оподаткування, вказує на її недоліки. Ми вважаємо, що це не припустимо, і спрощена система оподаткування має існувати та розвиватися. Малий і середній бізнес – це ключ до процвітання економіки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Юшко С. В.

Література: **1.** Про державну підтримку малого підприємництва [Електронний ресурс] : Закон України від 19.10.2000 № 2063-III. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2063-14>. **2.** Юшко С. В. Спрощена система оподаткування юридичних осіб: переваги та ризики застосування / С. В. Юшко // Економіка України. – 2011. – № 6. – С. 87–93. **3.** Азарова М. Спрощена система оподаткування. Розв'язування міфів [Електронний ресурс] / М. Азарова. – Режим доступу : http://economics.lb.ua/state/2016/01/03/324990_sproshchena_sistema_opodatkuвання.html. **4.** Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. **5.** Юшко С. В. Спрощена система оподаткування для фізичних осіб – підприємств: історія й перспективи / С. В. Юшко // Фінанси України. – 2011. – № 4. – С. 38–46. **6.** Буряк Л. Д. Становлення та розвиток спрощеної системи оподаткування суб'єктів малого підприємництва / Л. Д. Буряк, А. М. Павліковський, Н. Л. Кремпова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 12. – С. 17–23. **7.** Тарабукіна О. Л. Основні напрямки стимулювання розвитку малого бізнесу України в період системних зрушень в економіці [Електронний ресурс] / О. Л. Тарабукіна. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2011_2_2/25.pdf. **8.** Чубай В. М. Спрощені системи оподаткування: переваги, недоліки та шляхи їх усунення [Електронний ресурс] / В. М. Чубай. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/21_6/155_Der.pdf. **9.** Герасимчук Л. С. Оподаткування малого бізнесу в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Л. С. Герасимчук // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – Режим доступу : <http://bulletin.uabs.edu.ua/store/eco/2013/9bb21bdf473e489febadd99ec20ce45b.pdf>.



КЛАСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

УДК 338.45:330.132

Арутюнян А. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто й уточнено сутність і види банківських фінансових ризиків. Визначено, які основні джерела фінансових ризиків сьогодні актуальні для вітчизняних банків. Доведено, що існування ризику безпосередньо пов'язано з наявністю невизначеності. Окреслено основні напрями подолання фінансових ризиків.

Ключові слова: ризик, джерело ризику, банк, невизначеність, управління ризиком, подолання фінансового ризику.

Аннотация. Рассмотрены и уточнены сущность и виды банковских финансовых рисков. Определено, какие основные источники финансовых рисков сегодня актуальны для отечественных банков. Доказано, что существование риска непосредственно связано с наличием неопределенности. Определены основные направления преодоления финансовых рисков..

Ключевые слова: риск, источник риска, банк, неопределенность, управление риском, преодоление финансового риска.

Annotation. Considered and clarified the nature and types of bank financial risks. Determined that the main sources of financial risks now important for domestic banks. Proved the existence of risk is directly related to the presence of uncertainty. The basic directions of overcoming financial risks.

Keywords: risk, risk source, bank, uncertainty, risk management, overcoming financial risk.

Різноманіття і складність змін, що відбуваються в економічній політиці України, викликають об'єктивну необхідність їх глибокого осмислення, а також нагальну потребу в подальшій розробці теорії банківських ризиків.

Поняття банківського ризику з'явилося в економічній літературі лише в останні роки у зв'язку з орієнтацією на розвиток ринкових відносин у нашій державі.

Проблема банківського фінансового ризику привертає увагу багатьох науковців, серед яких окремо доцільно виділити роботи таких дослідників: Вовк В. Я., Диба М. І., Кльоба В. Л., Мелентьєва О. В., Тетюра К. С., Франко А. В., Шумський А. А. Однак, незважаючи на значну увагу науковців до проблеми фінансових ризиків банку, сьогодні загострюються проблеми негативного впливу зовнішнього середовища на банківські установи, справляє вплив нестабільність національної валюти, коливання попиту на капітал, тому сьогодні не вирішеними залишаються проблеми ідентифікації та протидії фінансовим ризикам банків.

З огляду на актуальність теми, невирішені аспекти обраної теми, метою статті є систематизація наявних поглядів на класифікацію фінансових ризиків банку та розробка рекомендацій щодо мінімізації їх негативного впливу на банківську діяльність.

Спочатку звернемося до тлумачення значення слова «ризик». Термін «ризик» у тлумачних словниках визначається як «можлива небезпека, дія на удачу в надії на щасливий результат», а також «приймати на себе всю відповідальність, все наслідки чого-небудь».

Слід зазначити, що трактування змісту, властивостей і елементів ризику в науковій літературі неоднозначні. Ключовими підходами до розуміння категорії «ризик» можна назвати такі [1, с. 18]:

- судження про ризик як про можливу небезпеку або невдачі;
- розуміння ризику як діяльності, що здійснюється в надії на вдалий результат;
- з'єднання першого і другого підходів (наприклад, імовірність помилки або успіху того чи іншого вибору в ситуації з декількома альтернативами);
- більш узагальнені визначення ризику, що виявляють риси, що характеризують його як загальнонаукове поняття: ризик – специфічна форма діяльності, яка реалізується суб'єктом в умовах невизначеності; або ризик – невизначеність результатів деяких подій.

Існування ризику безпосередньо пов'язано з наявністю невизначеності, яка неоднорідна за формою прояву і за змістом. Невизначеність (або непередбачуваність) обумовлюють [2]:



по-перше, різноманітний, імовірнісний характер, суперечливість суспільних явищ, елементи стихійності, випадковості;

по-друге, чинники, пов'язані з наявністю (доступністю) і якістю інформації;

по-третє, вплив суб'єктів (людини, групи, організації тощо), спрямовану на реалізацію власних інтересів, цілей і потреб.

При цьому необхідно чітко розмежовувати поняття невизначеності та ризику, оскільки «ризик» характеризує таку ситуацію, коли настання деяких подій можливе і може бути оцінено кількісно, «невизначеність» передбачає неможливість оцінки ймовірності настання таких подій.

Під ризиком у банківській сфері прийнято розуміти ймовірність, а точніше загрозу втрати банком частини своїх ресурсів, недоотримання доходів або додаткові витрати внаслідок здійснення певних фінансових операцій [3, с. 42].

Фінансовий ризик банку можна визначити як максимально очікуваний збиток, який може статися з заданою вірогідністю протягом певного періоду часу в результаті зменшення вартості кредитного портфеля, у зв'язку з частковою або повною неплатоспроможністю позичальників до моменту погашення кредиту [4, с. 184]. Фінансовий ризик банку включає ризик конкретного позичальника і ризик портфеля. Одним із основних видів фінансових ризиків є кредитний ризик.

Кредитний ризик – ризик несплати позичальником (емітентом) основного боргу і відсотків, належних кредитору (інвестору), у встановлений умовами випуску цінних паперів термін (облігації, депозитні й ощадні сертифікати, векселі, державні зобов'язання й ін.), а також за привілейованими акціями (в частині фіксованих зобов'язань по виплаті дивідендів) [5]. Джерелом кредитного ризику в рамках цього визначення є окремих, конкретний позичальник.

Кредитний ризик – це ймовірність зменшення вартості частини активів банку, представленої сумою виданих кредитів і придбаних боргових зобов'язань, або якщо фактична прибутковість від цієї частини активів виявиться значно нижчою за очікуваний розрахунковий рівень [6, с. 44]. В даному випадку джерелом кредитного ризику є позичковий портфель банку як сукупність кредитних вкладень.

За часом ризику розподіляються на ретроспективні, поточні та перспективні. Аналіз ретроспективних ризиків, їх характеру і способів їх зниження дає можливість більш точно прогнозувати поточні та перспективні ризику. Далі проводиться аналіз ступеня (рівня) вже наявних ризиків. За ступенем (рівнем) банківські ризику можна розділити на низькі, помірні та повні.

За основними факторами виникнення банківські ризику бувають економічними та політичними. Ці основні види ризиків пов'язані між собою, і часто на практиці їх важко розділити. У свою чергу, і політичні, і економічні ризику можуть бути зовнішніми та внутрішніми [7].

До зовнішніх ризиків відносяться ті, які безпосередньо не пов'язані з діяльністю банку або його контактною аудиторією. На рівень зовнішніх ризиків впливає дуже багато чинників – політичні, економічні, демографічні, соціальні, географічні та ін.

Другим основним видом фінансового ризику є валютний ризик. Валютний, або курсовий ризик, – це ймовірність того, що зміни курсів іноземних валют (долара, євро тощо) призводять до появи у банку збитків внаслідок зміни ринкової вартості його активів і пасивів [8]. Валютний ризик пов'язаний із невизначеністю майбутнього руху обмінних курсів, тобто ціни національної валюти щодо іноземної. До внутрішніх ризиків відносяться ті, які обумовлені діяльністю самого банку, його клієнтів (позичальників) або його конкретних контрагентів. На їх рівень впливають ділова активність керівництва самого банку, вибір оптимальної маркетингової стратегії, політики і тактики, а також інші фактори.

Ще одним видом ризику, пов'язаним із характером банківських операцій, є портфельний ризик. Портфельний ризик полягає у ймовірності втрати за окремими типами цінних паперів, а також по всій категорії позичок [9]. Портфельні ризику підрозділяються на фінансові, ризику ліквідності, систематичні та несистематичні. Фінансові ризику можуть бути визначені таким чином: чим більше позикових коштів мають банки, акціонерні товариства, в тому числі і спільні банки, тим вище ризик для їх акціонерів. У той же час позикові кошти є важливим і вигідним джерелом фінансування, оскільки найчастіше обходяться дешевше, ніж випуск і продаж додаткових тиражів цінних паперів.

Ризик ліквідності. Фундаментальною рисою життєздатності банку є його здатність генерувати, в усі часи необхідні фонди для покриття як очікуваних, так і несподіваних вилучень коштів [10]. Такі вилучення, що проходять крізь весь ряд банківських активів і зобов'язань, є лише частково передбачуваними. Тим не менш, вони становлять значний елемент ризику. У прагненні мінімізувати цей ризик банківський менеджмент, у першу чергу, повинен бути здатним оцінити цей ризик.

Постійна готовність фінансових ресурсів до переказу коштів, за наказом клієнтів або у зв'язку з регулятивними цілями, завданнями банківської політики чи іншими призначеннями, має пряме відношення до банківської

ліквідності. У зв'язку з природою банківського бізнесу структура балансу банку змінюється безперервно, так само як і ступінь ліквідності банку. Ці зміни мають також прямий вплив на його прибутковість. Тому завдання банківського менеджменту – збалансувати потребу в адекватному рівні ліквідності з міркуваннями прибутковості. Ця комбінація цілей вимагає масштабного планування та ефективного управління факторами, що впливають на банківську ліквідність.

Банки повинні більшою мірою уникати ризику, ніж інші кредитори, оскільки вони тільки в малому ступені використовують свої власні кошти. Замість цього вони більшою мірою покладаються на своїх вкладників і кредиторів як постачальників необхідних фінансових ресурсів. Існування банку повністю залежить від його здатності залучати ресурси від третіх сторін на безперервній основі, тобто його здатності здійснювати на вимогу кредиторів або відповідно до належних термінів платежі з повернення тих фондів, які кредитори надали банку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Дзеніс В. О.

Література: 1. Версаль Н. І. Фінансовий менеджмент у банку: практикум / Н. І. Версаль. – Київ : Компринт, 2015. – 144 с. 2. Вовк В. Я. Кредитування і контроль [Електронний ресурс] / В. Я. Вовк. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/1719051241505/bankivska_sprava/osnovni_metodi_otsinki_bankivskih_rizikiv. 3. Лупій В. А. Кредитні ризики / В. А. Лупій. – Київ : Центр навч. літ., 2012. – 153 с. 4. Примостка Л. О. Управління банківськими ризиками : навч. посіб. / Л. О. Примостка, М. П. Чуб, Г. Т. Карчева ; за ред. Л. О. Примостки. – Київ : КНЕУ, 2011. – 600 с. 5. 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. 6. Марьин С. Л. Управление банковскими рисками / С. Л. Марьин // Экономика и жизнь. – 2009. – № 23. – С. 44–46. 7. Павлюк С. М. Кредитні ризики та управління ними / С. М. Павлюк // Фінанси України. – 2012. – № 10. – С. 105–111. 8. Шумский А. Общие принципы создания эффективной системы управления рисками в коммерческом банке / А. Шумский // Банковский менеджмент. – 2007. – № 2. – С. 21–29. 9. Діденко С. В. Оптимізація управління ризиками в системі фінансового моніторингу в банку [Електронний ресурс] / С. В. Діденко. – Режим доступу : <http://cibs.ck.ua/rs/scien/spub/didenko379.pdf>. 10. Никитина Т. В. Банковский менеджмент / Т. В. Никитина. – СПб. : Питер, 2011. – 160 с.

АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

УДК 621.9:681.3

Атаджанов Б. А.

Студент 4 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрена возможность и доказана целесообразность применения системного и процессного подходов при подборе персонала предприятия; проведен компаративный анализ существующих методов подбора персонала.

Ключевые слова: подбор персонала, системный подход, процессный подход.

Анотация. Розглянуто можливість і доведено доцільність застосування системного та процесного підходів під час підбору персоналу підприємства; здійснено компаративний аналіз існуючих методів підбору персоналу.

Ключові слова: підбір персоналу, системний підхід, процесний підхід.

Annotation. *The possibility and feasibility of applying proven system and process approaches in the selection of personnel, by comparative analysis of existing methods of recruitment.*

Keywords: *recruitment, systematic approach, process approach.*

Современный этап развития Украины связан с необходимостью преодоления последствий кризисных явлений и формированием эффективной экономической системы. Действенность национальной экономики обеспечивается стабильным функционированием отдельных субъектов хозяйствования. Существенным фактором обеспечения эффективной деятельности, высокой конкурентоспособности, устойчивого экономического развития является наличие на предприятии человеческих ресурсов, способных профессионально решать поставленные цели и определенные задачи.

Важность решения этого вопроса обусловило наличие значительного количества работ по проблематике управления персоналом, в том числе подбор персонала предприятия. Большой вклад в решение вопросов эффективного подбора персонала сделали такие известные ученые, как Г. Драфт, Д. Коултер, В. Воронкова, А. Беличенко, Н. Гавкалова, С. Попов, С. Иванова, Г. Назарова, Н. Маркова и др. [1–10]. Они акцентировали внимание на исследовании основных методов и возможностей их применения, особенностях и специфике этапов подбора персонала. Однако границы и целесообразность применения системного и процессного подходов при подборе персонала на предприятии исследованы не в полной мере и требуют дальнейшего развития.

Целью статьи является обоснование целесообразности применения системного и процессного подходов для подбора персонала предприятия.

Качество проведения подбора персонала обеспечивает эффективное функционирование предприятия и является основой для будущего развития. Поэтому обеспечение необходимого уровня качества подбора персонала становится приоритетной задачей управления предприятия, комплексное решение которой требует одновременного применения системного и процессного подходов. Основываясь на принципах системного подхода, подбор персонала целесообразно рассматривать как открытую систему, состоящую из определенных взаимосвязанных элементов [10]. Из окружающей среды в эту систему поступают необходимые по объему и структуре ресурсы (трудовые, информационные), которые в рамках системы превращаются и трансформируются на выходе в персонал.

В результате анализа существующих подходов к трактовке персонала предприятия установлено их значительное многообразие и определено, что наиболее точная позиция дана В. Воронковой, которая дает следующее определение: «Персонал предприятия – это совокупность работающих определенной организации, находящихся во взаимодействии и выполняющих отдельные функции, которые соответствуют квалификационному уровню и профессиональным знаниям каждого человека, для достижения основной цели предприятия» [3].

Среди основных элементов системы подбора персонала целесообразно выделить следующие: цель, субъекты, объекты, методы, критерии и принципы отбора, информационное обеспечение. В качестве цели системы отбора персонала определено формирование персонала, соответствующего требованиям деятельности и стратегии развития предприятия. Субъектами данной системы выступают менеджеры по персоналу, главная задача которых – обеспечить наличие людей нужной квалификации в нужное время на нужном рабочем месте. Критерии, методы и источники подбора могут быть различными в зависимости от отраслевых особенностей деятельности предприятия, должности или места работы.

Рассмотрение подбора персонала как системы, состоящей из взаимосвязанных элементов, дает возможность комплексного решения проблем в случае несоответствия действующего штата требованиям стратегии развития предприятия. Путем корректировки количественных (привлечение новых работников, сокращение существующих) и качественных (повышение квалификации имеющихся работников, привлечения новых работников необходимой квалификации) характеристик существующего персонала новым требованиям происходит формирование необходимого для решения новых задач персонала.

В случае формирования персонала для вновь созданного предприятия решается задача комплектования постоянного штата. Это вызывает необходимость применения наряду с системным и процессным подходами. Подбор персонала с позиции процессного подхода позволяет трактовать его как процесс, который осуществляется путем реализации определенных последовательных этапов.

В результате анализа существующих подходов ученых к выделению отдельных этапов процесса отбора персонала [4; 5] не обнаружено значимых различий. Это позволило выделить следующие этапы: анализ и формирование требований к составу, структуре и качественным характеристикам персонала; определение методов поиска кандидатов и их привлечения; комплексная оценка кандидата (анализ резюме и анкетных данных, подготовка и проведение отборочного собеседования, интервью, тестирование) и проверка информации о кандидате; выбор лучшего кандидата; предложение работы; утверждение в должности.

На первом этапе, когда возникает или осознается потребность в работниках определенной профессии и квалификации, осуществляется работа по планированию потребности в персонале. Прием на работу начинается с детального определения потребностей организации и формирования основных требований к кандидату. Менеджер, который проводит отбор персонала, разрабатывает критерии оценки деловых и личностных качеств



кандидатов в зависимости от должности или места работы. К основным общим критериям относят такие как: квалификацию, опыт работы, возраст и состояние здоровья. Особенностью подбора управленческого персонала, по мнению современных ученых, является выделение таких критериев, которые позволяют осуществлять подбор в соответствии с техническими навыками и человеческими качествами [6]. Например, основные черты и способности, которые должны иметь:

- руководители дочерних компаний: хорошие коммуникационные способности, управленческий талант, эмоциональную стабильность, способность адаптироваться к новой среде;
- функциональные руководители: зрелость, эмоциональная стабильность, техническая способность к выполнению служебных обязанностей;
- операционные менеджеры: зрелость, эмоциональная стабильность, знания локальных законов.

Далее менеджеру необходимо определить методы поиска кандидатов. В современной теории и практике управления персоналом выделяют активные и пассивные методы набора персонала. Выбор тех или иных методов обусловлен соотношением спроса на рабочую силу и предложения на рынке труда – активные методы применяются в случае превышения спроса на рабочую силу над ее предложением; пассивные – превышение предложения на рынке труда над спросом на рабочую силу. Таким образом, решение о применении активных или пассивных методов принимается по результатам анализа конъюнктуры на рынке труда.

В зависимости от численности персонала проблема его подбора решается индивидуально. Существует два основных вида источников подбора персонала – внутренние и внешние. Каждый из указанных источников кадрового обеспечения имеет свои преимущества и недостатки. Их общей чертой является то, что оба лучше проявляют свои возможности только в условиях развитого рынка труда. Источник подбора персонала определяется их экономической целесообразностью.

К источникам внешнего набора относятся: государственные центры занятости, региональные биржи труда; коммерческие, в том числе международные предприятия и организации по трудоустройству; система контрактов предприятия с учебными заведениями; публикация объявлений в прессе, по радио, телевидению; ярмарки вакансий, организованные предприятиями для выпускников учебных заведений всех уровней. Среди внутренних источников подбора персонала целесообразно выделить такие, которые связаны с замещением вакансий, а именно: подготовка своих работников на предприятии; продвижение по службе своих работников; прямое обращение к своим работникам по рекомендациям на работу друзей, знакомых; регулярное информирование всего коллектива о возникающих вакансиях [2; 5].

Следующий этап – выбор лучшего кандидата, а последний – утверждение в должности.

Таким образом, процессный подход дает возможность проводить этапы подбора персонала одновременно или последовательно на разных стадиях работы с целью сокращения сроков и повышения качества отбора, учитывая отраслевую специфику предприятия.

Применение системного и процессного подходов к подбору персонала предприятия позволяет комплексно решить задачу формирования необходимого по качественным свойствам и структуре персонала, исходя из специфики сферы деятельности предприятия и стратегии его развития. Дальнейшие исследования указанной проблематики связаны с необходимостью разработки эффективной системы подбора персонала для предприятий различных отраслей национального хозяйства. Решение этих вопросов планируется осуществить в следующих работах.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Томах В. В.

Литература: 1. Дафт Р. Л. Менеджмент организации / Р. Л. Дафт ; пер. с англ. ; под ред. Э. М. Короткова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 736 с. 2. Веснин В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. - М. : Ин-т междунар. права и экономики им. Грибоедова, 2004. - 480 с. 3. Кузнецова Н. В. Подбор и расстановка кадров / Н. В. Кузнецова. - Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 2005. - 267 с. 4. Волобуев М. Методы поиска персонала / М. Волобуев // Менеджер по персоналу. - 2008. - № 4. - С. 40-45. 5. Коултер Д. Культурные различия и управление / Д. Коултер // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - № 3. - С. 87-90. 6. Кузьмин А. М. Методы поиска идей и создания инноваций [Электронный ресурс] / А. М. Кузьмин. - Режим доступа : <http://www.inventech.ru/pub/methods/metod-0012/>. 7. Иванова С. А. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С. А. Иванова. - Киев : Альпина Паблишер, 2012. - 312 с. 8. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. - Харків : Вид-во ХНЕУ, 2006. - 240 с. 9. Магура М. И. Поиск и подбор персонала / М. И. Магура. - М. : Управление персоналом, 2003. - 304 с. 10. Третьяков С. Н. Системный и комплексный подходы [Электронный ресурс] / С. Н. Третьяков. - Режим доступа : <http://unmm.ru/articles/154>.



ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

УДК 331.5

Базаров Г. Д.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрена проблема мотивации персонала на предприятии, исследованы требования к сотрудникам, системы стимулирования, управления, социального пакета, компенсации, психологический потенциал, эффективное управление, стимулирующее к работе.

Ключевые слова: предприятие, мотивация, социальный пакет, компенсация, системы стимулирования.

Анотація. Розглянуто проблему мотивації персоналу підприємств, досліджено вимоги до співробітників, системи стимулювання, управління, соціального пакету, компенсації, психологічний потенціал, ефективне управління, що спонукають до роботи.

Ключові слова: підприємство, мотивація, соціальний пакет, компенсація, системи стимулювання.

Annotation. The article deals with motivation of the enterprises personnel; requirements for employees, system of stimulation, management, social package, compensation, psychological potential, efficient control, prompting to work are investigated.

Keywords: company, motivation, social benefits, compensation, incentive systems.

Актуальность темы исследования. Актуальность статьи заключается в том, что успешное развитие экономики во многом определяется качеством мотивации и стимулирования персонала на предприятиях. Роль и место мотивации сегодня усиливается, поскольку повышение эффективности деятельности предприятия, от которой зависит рост производства, рост качества жизни, невозможны без персонала как главного актива предприятия. Современная мотивация связана с использованием ряда специфических категорий и понятий, относящихся как к отдельному человеку, так и коллективу людей, т. е. организации, основными из которых являются понятия потребностей, побуждений, мотивационного поведения, стимулов и вознаграждений.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ экономической литературы отражает наличие большого интереса к изучению проблем мотивации. Среди исследователей следует отметить: А. Азарову [1], А. Маслоу [5], П. Друкера [2], М. Каганова [4], Г. Минцберга, Д. Ульриха [6].

Не приуменьшая значение исследовательских работ, следует отметить, что множество теоретических и практических вопросов остаются еще нерешенными.

Постановка проблемы. Целью статьи является анализ проблем современной мотивации персонала и разработка направлений ее совершенствования.

Результаты исследования. При условии совершенных технологий и оборудования, отлаженных автоматизированных систем, без людей, их знаний и подготовки, желания и умения трудиться, без должной мотивации и достаточного стимулирования работа предприятия безрезультатна. Человек является ключевым звеном на любом предприятии, а мотивация и стимулирование человека – главными показателями, характеризующими его эффективность.

С переходом стран СНГ на рыночную экономику стало очевидно, что законы рыночной экономики предполагают совершенно другие мотивы и ценности, нежели экономика социалистического общества. Старая система мотивации устарела, необходимо введение новых современных мотивов и стимулов. Изучение мотивов и ценностей современных работников, особенно менеджеров, готовит вхождение государства в современный международный рынок.

Мотивация – это совокупность потребностей и их мотивов, определяющих деятельность предприятия в определенном направлении. Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находят вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки [4].

Побуждение в мотивационном механизме – это проявленное стремление к удовлетворению осознанных потребностей, т. е. мотивы целенаправленной деятельности. Побуждения специалиста проявляются в целенаправ-



ленности его деятельности и устремленности к определенным целям. Это находит свое проявление в желании и готовности выполнять более ответственную работу, посвящать ей больше времени, проявлять творческую или административную активность и пр.

Побуждения человека или коллектива проявляются в мотивационном поведении, т. е. поведении, направленном на реализацию осознанных и принятых мотивов. Стимул в мотивационном механизме – это результат, к которому направлены побудительные мотивы деятельности сотрудника. Оценка достижения этого результата человеком ощущается через получаемое вознаграждение [5].

Вознаграждение – это материальная или моральная (психологическая) оценка результата удовлетворения потребности, т. е. всего процесса мотивации. Вознаграждение как оценка может носить внешний (со стороны руководителя, организации) и внутренний (как самооценка удовлетворения от работы) характер. Итог может иметь позитивные (стимулирующие) или негативные последствия. Крайне важно в системе мотивации обеспечить адекватность внешних и внутренних оценок.

Рассмотренные элементы могут находить самое разнообразное решение в конкретных условиях, но вместе они составляют единый мотивационный механизм деятельности предприятия. Конкретное решение задач мотивации в менеджменте зависит от принятой концепции ее построения на предприятии, моделей поведения участников в трудовом процессе, форм стимулирования труда и ряда других факторов [2].

В настоящее время особое значение уделяется системе мотивирования сотрудников для достижения поставленных целей и процветания предприятия. Задачи руководителей в области изучения мотивации могут быть следующими:

- 1) систематическое измерение и изучение мотивации работников различных подразделений предприятия;
- 2) оценка эффективности используемых на предприятии систем и методов стимулирования труда;
- 3) разработка предложений по совершенствованию системы стимулирования применительно к различным категориям работников предприятия;
- 4) определение и внедрение новых методов стимулирования труда;
- 5) обоснование новых систем оплаты труда применительно к разным категориям работников предприятия;
- 6) формирование статистики по уровню мотивации персонала и оценкам системы стимулирования с последующим использованием информации для разработки стратегии по развитию мотивации и системы стимулирования персонала.

Необходимо изучить, насколько уровень мотивации связан с применяемой системой стимулирования; понять, как работник индивидуально оценивает конкретные методы стимулирования, применяемые на предприятии. Раздельно оцениваются методы материального стимулирования; методы морального стимулирования; методы социального пакета [3].

Методы материального стимулирования включают:

- введение доплаты за стаж работы на предприятии;
- использование системы премирования по итогам работы за год;
- изменение существующей системы премирования;
- переход к формуле заработной платы: базовый оклад (гарантированный) плюс переменная бонусная часть за индивидуальные и / или групповые (по подразделению) результаты работы, с большей первой частью.

Методы морального стимулирования включают:

- объявление благодарности в различных публичных формах – в приказе, на собрании, в заводской печати и т. д.;
- награждение ценным подарком;
- вручение почетной грамоты;
- «метод меню» или выбор работником метода поощрения из предлагаемого перечня;
- именные поощрения.

Методы социального пакета включают:

- предоставление беспроцентной или малопроцентной ссуды;
- доплата за здоровый образ жизни;
- оплата санаторно-курортного лечения;
- оплата пользования мобильным телефоном;
- компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях;

- обучение за счет компании;
- медицинское страхование;
- скидки на товары предприятия;
- страхование жизни.

Изменение отношения современного работодателя к социальному пакету в последние годы обусловлено и растущей борьбой за квалифицированные кадры, изменениями в мотивации современных сотрудников, а также бурным развитием внешнего рынка услуг (разнообразие программ страхования, обучения, отдыха).

Все большее число работодателей проявляют изобретательность в формировании социального пакета для своих сотрудников. В частности, компании предоставляют своим работникам и членам их семей медицинскую страховку, оплату услуг стоматолога и парикмахера, льготные обеды, оплату санаторно-курортного лечения, льготные кредиты на покупку жилья, материальную помощь нуждающимся в дорогостоящем лечении и пр.

Эффективность социального пакета отражается соблюдением следующих условий: льготы, составляющие социальный пакет, должны восприниматься сотрудниками как актуальные и необходимые; он должен быть одинаков для сотрудников разных должностных категорий; предприятие должно иметь возможность предоставлять привилегии лучшего качества и более выгодной цены, чем на открытом рынке; внедрение социального пакета не должно существенно увеличивать затраты предприятия. Лишь при соблюдении этих и некоторых других условий можно ожидать, что социальный пакет обеспечит достижение желаемого эффекта, приведет к удовлетворенности сотрудников своей работой, повысит их лояльность к компании, привлечет в организацию квалифицированные кадры и повысит ее имидж [6].

В настоящее время невозможно добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала. Внедрение новых программ в системе мотивации персонала всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Максимально эффективный результат возможен, если выгоду от труда работника имеет и предприятие, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы организации необходимо найти мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему условия и возможности выполнять поставленные перед ним задачи [1].

Вывод. Таким образом, результаты, полученные в ходе проведения исследования в данной статье, дадут возможность для дальнейшего анализа мотивационных процессов и разработки направлений их совершенствования.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Степаненко В. А.

Литература: 1. Азарова А. О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53–58. 2. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2001. – 272 с. 3. Занфірова Т. А. Еволюція наукових поглядів на регулювання трудової діяльності й мотивацію / Т. А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 6. – С. 82–85. 4. Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур / В. Ш. Каганов // Современная конкуренция. – 2011. – № 6. – С. 101–107. 5. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2006. – 352 с. 6. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Д. Ульрих ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2007. – 304 с.

ПОТОКОВИЙ МЕТОД ЯК ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 693:69.003

Базикіна Г. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто потоковий метод планування будівництва, що застосовується для забезпечення однакової технологічних схем процесу будівництва та безперервності виробництва робіт. Також обґрунтовано необхідність потокового способу планування на будівельному підприємстві та визначено основні шляхи його реалізації.

Ключові слова: планування, потоковий метод, планування будівництва, методи планування будівництва.

Аннотация. Рассмотрен потоковый метод планирования строительства, применяющийся для обеспечения единообразия технологических схем процесса строительства и непрерывности производства работ. Также обоснована необходимость потокового способа планирования на строительном предприятии и определены основные пути его реализации.

Ключевые слова: планирование, потоковый метод, планирование строительства, методы планирования строительства.

Annotation. In the article stream scheduling method of construction, which is used to ensure uniformity of technological schemes of the process of construction and consistency of the work. Also the necessity of streaming way of planning in the construction company and the main ways of its implementation.

Keywords: planning, streaming method, construction planning, planning methods of construction.

У сучасному просторі для ефективного розвитку будівельного підприємства та його процвітання необхідно застосовувати різні методи організації будівництва. Потоковий метод – метод організації виробництва, заснований на ритмічній повторюваності часу виконання основних і допоміжних операцій на спеціалізованих робочих місцях, розміщених по ходу протікання технологічного процесу [4].

Проблеми використання потокового методу організації на будівельному підприємстві було розглянуто у працях Беркути А. В., Литвина Б. М., Сердюка В. Р., Ровенчака Т. Г., Христюка О. В., Удовенка О. М., Белова М. А., Євдокимова Н. М. [1–5].

Мета цієї статті полягає в узагальненні використання потокового методу організації будівництва, а також його сутності та характеристики.

Залежно від спрямованості, характеру розв'язуваних завдань і тривалості планового періоду розрізняють три види планування: стратегічне (від 3 до 10 років), середньострокове (від 1 року до 3 років) та потокове (до 1 року).

Стратегічне планування передбачає розроблення плану на довгостроковий термін. Його завданням є встановлення темпів і пропорцій розвитку окремих підрозділів будівельної організації, виходячи з прогнозованих потреб економіки держави й окремих замовників у готовій будівельній продукції. Середньострокове планування найчастіше охоплює термін від 1 до 3 років, як зазначалося вище. У процесі такого планування формуються основні завдання на встановлений період, наприклад, виробнича стратегія підприємства в цілому і кожного підрозділу; стратегія збуту; фінансова стратегія; кадрова політика. Середньострокові плани передбачають розробку у певній послідовності заходів, спрямованих на досягнення цілей, намічених довгостроковою програмою розвитку. Завданням потокового планування є конкретизація завдань перспективного плану на планований період, у тому числі виробничої програми, підвищення економічної ефективності виробничо-господарської діяльності, матеріально-технічного забезпечення, соціального розвитку тощо.

На думку Литвина Б. М. [2], найбільш сприятливим для галузі будівництва є стратегічне планування, тому що воно може забезпечити довгострокову конкурентну перевагу, а Беркута А. В. [1] вважає, що саме середньострокове планування має переважати на будівельному підприємстві, тому що воно дозволяє чітко визначити стратегію, необхідну для реалізації поставлених цілей. Автор Маслюк В. Є. [4] у своїй науковій роботі виражає думку, що для ліквідації простоїв і втрат робочого часу на будівельному підприємстві необхідно поєднувати



і стратегічне, і середньострокове планування, адже тільки таким чином можна повністю контролювати будівельний процес. Але будівництво – такий процес, під час якого необхідно швидко приймати організаційні рішення, тому доцільно розглянути ще й такий метод планування, як потоковий. Сутність планування поточковим методом полягає в тому, що виробництво протягом тривалого часу здійснюється ритмічно, рівномірним потоком, за якого постійне число робітників, що користуються одними і тими ж засобами виробництва і виконують однорідну роботу систематично, в кожен певний відрізок часу випускає постійну кількість продукції.

Реалізація поточкового методу виробництва робіт висуває певні вимоги до організації виробництва. Загальний виробничий процес при цьому розділяється на ряд простих процесів або робіт, що виконуються бригадами (ланками), що мають постійний склад. У цьому випадку потрібна широка спеціалізація будівельних бригад і ланок [2].

Впровадження в практику будівельного виробництва поточкових методів ведення робіт дозволить реалізувати найважливіші принципи організації будівництва – планомірність і принцип цілорічного ведення будівельних робіт. Поточкові методи забезпечують ефективне використання матеріальних і технічних ресурсів, коштів, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості робіт і досягнення високих техніко-економічних показників.

Потокове планування здійснюється шляхом детальної розробки (зазвичай на один рік) оперативних планів для компанії в цілому та її окремих підрозділів, зокрема програм маркетингу, планів із наукових досліджень, планів із виробництва [1]. Основними ланками поточкового плану виробництва є календарні плани: (місячні, квартальні, піврічні). Вони являють собою детальну конкретизацію цілей і завдань, поставлених перспективними і середньостроковими планами. В календарних планах передбачаються витрати на реконструкцію наявних потужностей, заміну обладнання, спорудження нових підприємств, навчання обслуговуючого персоналу [5].

Потокове планування є необхідним на будівельному підприємстві, тому що виникають ситуації, у яких просто необхідно миттєво приймати рішення, наприклад, у випадку застою будівельного процесу. Необхідно вміти швидко реагувати на виниклі позаштатні ситуації, на зміни у зовнішньому або внутрішньому середовищі підприємства з метою запобігання небажаним наслідкам або вилучення максимальної користі для підприємства.

При застосуванні поточкового методу можливе:

- скорочення втрат робочого часу приблизно на 23 %;
- зниження собівартості будівництва – 15 %;
- підвищення продуктивності праці – 25 %;
- скорочення термінів будівництва приблизно в 1,8 разу.

При поточковому плануванні відсутній істотний часовий розрив між фіксацією на рівні свідомості дії, що підлягає виконанню, та здійсненням такої дії в реальному режимі. Керівник повинен уміти подовжувати наслідки оперативного вирішення, поточкового планування, оперативної дії на майбутній часовий період. В іншому випадку можуть виникнути небезпечні для підприємства явища або ситуації [3].

Процес поточкового планування складається з кількох стадій:

- виявлення проблеми;
- визначення можливих дій;
- попередній вибір можливих дій;
- аналіз можливих наслідків;
- остаточний вибір дії.

Тобто головне для поточкового планування – його взаємозалежність зі стратегічним плануванням. Необхідно враховувати базові цінності та місії компанії під час складання поточкових планів [2]. Отже, можна сказати, що найоптимальнішим і найраціональнішим методом планування будівництва є поточковий метод. Він дозволяє розподілити складний технологічний процес на прості технологічні операції, створити спеціалізовані робочі місця для виконання кожної операції та оснастити їх необхідним обладнанням.

Науковий керівник – старший викладач Нечиторук О. В.

Література: 1. Беркута А. В. Сучасний стан та деякі напрями реформування будівельної галузі у 2000–2004 роках : навч. посіб. / А. В. Беркута // Будівництво України. – Київ : Будівництво, 2000. – 356 с. 2. Литвин Б. М. Планування діяльності будівельного підприємства : навч. посіб. / Б. М. Литвин. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 310 с. 3. Методичні вказівки до виконання курсового проекту з дисципліни «Організація планування будівництва» для студентів спеціальності 7.092101 – «Промислове та цивільне будівництво» / Уклад. В. Р. Сердюк, Т. Г. Ровенчак, О. В. Христинич. – Вінниця : ВДТУ, 2003. – 50 с. 4. Планування діяльності підприємства : навч.-метод. посіб.

/ М. А. Белов, Н. М. Євдокимова, В. Є. Маслюк та ін. ; за заг. ред. В. Є. Маслюка. – Київ : КНЕУ, 2002. – 252 с.
5. Удовенко О. М. Будівництво в умовах ринкової економіки / О. М. Удовенко // Будівництво України. – 1999. – № 5. – С. 125–127.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

УДК 330.341.1(477)

Барабаш В. А.

Студент 1 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрена сущность понятий «инновации» и «инновационный климат» в условиях современных экономических преобразований. Определено место инноваций в экономике Украины. Рассмотрены виды инноваций, инновационных стратегий. Проанализированы основные направления инновационной политики в Украине. Сделаны выводы о перспективах развития инновационного климата в Украине.

Ключевые слова: инновации, инновационный климат, инновационная политика.

Анотація. Розглянуто сутність понять «інновації» та «інноваційний клімат» в умовах сучасних економічних перетворень. Визначено місце інновацій в економіці України. Розглянуто види інновацій, інноваційних стратегій. Проаналізовано основні напрями інноваційної політики в Україні. Зроблено висновки про перспективи розвитку інноваційного клімату в Україні.

Ключові слова: інновації, інноваційний клімат, інноваційна політика.

Annotation. The essence of the concept of innovation and the innovative climate in the conditions of modern economic transformation. The place of innovation in the economy of Ukraine. The types of innovation, innovation strategy. We analyzed the main areas of innovation policy in Ukraine. The conclusions about the prospects of investment climate in Ukraine.

Keywords: innovation, innovation climate, innovation policy.

Необходимость инноваций и инновационной деятельности, способность к нововведениям являются одним из важнейших требований современности.

Для внедрения инновационных идей в производственно-хозяйственную деятельность предприятий необходимо формировать рыночный сегмент, где будут конкурировать между собой инновационные предложения и готовые разработки. Такие условия обеспечат справедливое распределение инноваций, а также позволят выводить с рынка неприглядные инновационные идеи в результате конкурентной борьбы. На основе этого будет расти количество продуктивных инноваций, а эффективность рынка будет повышаться, создавать предпосылки для привлечения разработок отечественных и зарубежных исследователей [1, с. 67].

Значительный вклад в изучение методологии инноваций и инновационного развития, разработки проблем исследования и моделирования научно-технического процесса как фактора экономического роста внесли такие отечественные ученые, как К. Багриновский, М. Бендииков, Н. Иванова, П. Завлин, В. Яковец, Р. Патора, Н. Чухрай и др. А также зарубежные ученые: Б. Твисс, Б. Санта, Дж. Кейнес, Дж. Хикс, Г. Менш и др.

Впервые «инновации» как термин и понятие для новой экономической категории ввел в научный экономический оборот австрийский ученый Й. А. Шумпетер в своей знаменитой работе «Теория экономического развития». Сразу же вслед за ним другие экономисты начали исследования и заложили в своих трудах базу для изучения этой категории. Их работы дали представление о закономерности технологической эволюции и роли инноваций на различных этапах долгосрочного цикла развития науки и техники; развили идею о взаимодей-



ствии технологических сдвигов и институциональных изменений в их взаимозависимости; дали представления о взаимовлиянии технологической и социально-экономической эволюции. Помогли достаточно подробно проработать различные подходы к классификации инноваций [2, с. 45].

Несмотря на значительное количество научных работ по повышению и улучшению инновационной экономики, проблема управления процессами инновационного развития и создания организационного механизма этой деятельности остается недостаточно освещенной. Хотя именно эта составляющая научно-технического прогресса в значительной степени определяет темпы инновационного развития экономики и приводит к дальнейшим исследованиям в этой области.

Следует отметить, что до недавнего времени различали два основных типа экономического роста: экстенсивный и интенсивный.

В условиях интенсивного типа экономический рост достигается путем качественного совершенствования всей системы производительных сил, прежде всего вещественных и личных факторов производства для увеличения масштабов выпуска продукции.

В современной экономической литературе выделяют еще один тип экономического развития – инновационный, который базируется на совокупности прогрессивных, качественно новых изменений, которые непрерывно возникают во времени и пространстве и в условиях ограниченных ресурсов и факторов производства положительно влияют на развитие экономики.

Учитывая диверсифицированную отраслевую структуру национальной экономики Украины и значительный потенциал возможностей для создания инновационных идей, сформировался широкий перечень приоритетных направлений инновационной деятельности. К ним можно отнести следующие:

- модернизация электросистем и обеспечения;
- создание новых и возобновляемых источников энергии;
- совершенствование новейших ресурсосберегающих технологий;
- повышение качества машиностроения и приборостроения как основы высокотехнологичного ведения отраслей национального производства;
- развитие высококачественной металлургии;
- углубление исследований в области нанотехнологий;
- развитие информационных технологий и систем [1, с. 68].

Государственное инвестирование в научно-инновационной деятельности в Украине имеет высокие перспективы развития благодаря наличию мощной нормативно-правовой базы для инновационной деятельности, включая концепцию реформирования государственной политики в инновационные сферы и концепцию реформирования системы финансирования и управления научной и научно-технической деятельностью. Однако на сегодня в стране налоговые льготы не имеют прямой инновационной направленности, также наблюдается отсутствие методологической базы проведения оценки эффектов использования средств на исследовательский сектор. Все это предопределяет низкую отдачу от инвестиций в инновационные разработки и тормозит развитие научно-инновационной сферы [3, с. 109].

Украина внедряет инновации в предприятия и выделяет для этого финансы. Данные об инновациях и финансировании в инновационную деятельность указаны в табл.1 [4].

За 2014 год данные приведены без учета временно оккупированной территории Автономной Республики Крым, Севастополя и части зоны проведения антитеррористической операции.

Таблица 1

Инновационная активность

Дата	Предприятия, которые занимаются инновациями, %	Общая сумма расходов на инновации	В том числе по направлениям			
			Исследования и разработки инноваций	Приобретение других внешних знаний	Приобретение машин, оборудования и программного обеспечения	Другие расходы на инновации
млн грн						
2010	13,8	8045,5	996,4	141,6	5051,7	1855,8
2011	16,2	14333,9	1079,9	324,7	10489,1	2440,2
2012	17,4	11480,6	1196,3	47	8051,8	2185,5
2013	18,8	9562,6	1638,5	87	5546,3	2290,9
2014	16,1	7695,9	1754,6	47,2	5115,3	778,8

Исходя из данных, приведенных в табл. 1, можно увидеть, что общая сумма расходов на инновации начиная с 2011 года падает.

Исходя из данных, приведенных в табл. 1, можно сделать вывод, что в 2014 году основную часть инвестирует сам предприниматель. Далее финансирование идет из других источников, за ним следует государство и после – иностранные инвесторы. Анализируя данные, можно сделать вывод, что общая сумма затрат после 2011 года становится меньше. Это связано с нестабильной экономической и политической ситуацией в Украине.

В табл. 2 можно просмотреть источники финансирования инновационной деятельности Украины [4].

Таблица 2

Источники финансирования инновационной деятельности

Дата	Общая сумма затрат	В том числе за счет средств			
		Собственных	Государственного бюджета	Иностранных инвесторов	Других источников
млн грн					
2010	8045,5	4775,2	87	2411,4	771,9
2011	14333,9	7585,6	149,2	56,9	6542,2
2012	11480,6	7335,9	224,3	994,8	2925,6
2013	9562,6	6973,4	24,7	1253,2	1311,3
2014	7695,9	6540,3	344,1	138,7	672,8

Разрабатывая дальнейшие направления и тенденции инновационного развития Украины, нужно решить вопрос стабилизации политической и экономической ситуации в Украине; отработать механизм структурно-технологической перестройки производства с увеличением финансирования предприятий; сделать акцент на развитии международного сотрудничества по вопросам инноваций.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Зайцева И. С.

Литература: **1.** Володина В. А. Эффективность функционирования рынка инновационных идей в национальной экономике / В. А. Володина, С. А. Ерохин // Актуальные проблемы экономики. – 2014. – № 5. – С. 67–68. **2.** Архипова М. Ю. Исследование инновационных процессов / М. Ю. Архипова // Вопросы статистики. – 2013. – № 4. – С. 45–53. **3.** Затонацкий Д. А. Некоторые аспекты государственного финансирования инновационной деятельности в Украине / Д. А. Затонацкий. – 2014. – № 2. – С. 82–85. **4.** Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ І ЙОГО СКЛАДОВИХ

УДК 658.14/.17

Баранова Н. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено процес формування фінансових результатів підприємства згідно з чинним законодавством України, а також теоретичними основами фінансового аналізу та бухгалтерського обліку. Розглянуто економічне значення прибутку та його вплив на діяльність підприємства.

Ключові слова: фінансові результати, прибуток, збиток, дохід, фінансова діяльність підприємства.

Аннотация. Исследован процесс формирования финансовых результатов предприятия согласно действующему законодательству Украины, а также теоретическим основам финансового анализа и бухгалтерского учета. Рассмотрено экономическое значение прибыли, а также ее влияние на деятельность предприятия.

Ключевые слова: финансовые результаты, прибыль, убыток, доход, финансовая деятельность предприятия.

Annotation. This article explores the formation of financial results, according to the current legislation of Ukraine, as well as the theoretical foundations of financial analysis and accounting. We consider the economic importance of profit and its impact on the enterprise.

Keywords: financial results, profits, losses, income, financial activity of the enterprises.

Головною метою будь-якої виробничої і комерційної діяльності підприємства є отримання прибутку. В умовах конкурентного ринкового середовища, тільки фінансово-стабільні та прибуткові суб'єкти господарювання здатні працювати ефективно. Тому важливою складовою процесу фінансової діяльності підприємства є визначення фінансових результатів цієї діяльності. В цьому світлі проблема формування фінансових результатів набуває особливої актуальності, і це обумовлює необхідність поглибленого вивчення цього процесу з точки зору фінансового аналізу, бухгалтерського та податкового обліку. Процес визначення фінансового результату суб'єктів господарювання за цими трьома напрямками на сьогодні проходить без узгодження, а отже, призводить до певних розбіжностей у понятійному апараті та у методиках визначення фінансових результатів господарської діяльності для відображення у різних формах звітності.

Отже, враховуючи важливість цієї проблематики, потрібно здійснювати пошук шляхів удосконалення процесу отримання доходів, здійснення витрат і формування фінансових результатів підприємства.

Дослідженням процесу формування фінансових результатів підприємства присвячено праці багатьох учених-економістів, серед яких можна виділити праці таких, як: Ф. Ф. Бутинець, О. О. Фальченко, Є. В. Мних, О. І. Артеменко, М. Г. Чумаченко, В. В. Сопко, Т. Р. Фецович, Н. В. Потриваєва, О. Я. Базилінська, Г. Г. Кірейцев, М. І. Ковальчук, Л. В. Нападковська, В. К. Савчук та ін. У роботах цих авторів на основі теоретичних узагальнень і практичного аналізу було конкретизовано недоліки та проблеми процесу формування фінансових результатів.

За результатами досліджень робіт зазначених науковців процес формування фінансових результатів підприємства в Україні і досі є недосконалим і потребує узгодження, особливо на законодавчо-нормативному рівні.

Метою цієї статті є дослідження процесу формування фінансових результатів суб'єктів господарювання, визначення значення прибутку у діяльності підприємств.

Формування фінансових результатів являє собою регламентований нормативно-правовими актами процес утворення прибутку (збитку), який здійснюється суб'єктами господарювання з метою виявлення у вартісному вираженні підсумків фінансово-господарської діяльності підприємства за визначений період [1].

Таким чином, фінансові результати діяльності підприємств характеризуються такими економічними показниками, як прибуток і збиток. На думку Потриваєвої Н. В., прибуток як кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства складає різницю між загальною сумою доходів і витратами на виробництво й реалізацію продукції. Збитки – це перевищення суми витрат над сумою доходів, для отримання яких здійснені ці витрати [2, с. 143].

Згідно з НП(С)БО № 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» прибуток – це сума, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати. Збиток – це перевищення суми витрат над сумою доходу, для отримання якого були здійснені ці витрати [3].

Наприклад, Ф.Ф. Бутинець трактує поняття «фінансові результати» як прибуток або збиток, який отриманий господарюючим суб'єктом внаслідок своєї діяльності. Під видом діяльності розуміють сукупність подібних за економічним змістом господарських операцій. Розрізняють такі види діяльності: операційна діяльність, інвестиційна діяльність, фінансова діяльність, надзвичайна подія [4].

Тобто прибуток можна розглядати як кінцевий результат основної, поточної інвестиційної і фінансової діяльності за певний період часу, який може бути визначено двома способами [5, с. 155]: згідно з теорією статичного балансу фінансовий результат визначається як нарощування капіталу за відповідний період, скорегований на приріст капіталу за рахунок емісії фінансових інструментів, переоцінки основних засобів і операцій з викупу власних акцій; згідно з теорією динамічного балансу визначення за відповідний період доходів і пов'язаних з ними витрат дає фінансовий результат діяльності організації в цьому періоді.

Визначення фінансового результату згідно з першою теорією може здійснюватися з використанням даних форми № 1 Баланс (Звіт про фінансовий стан). Але на практиці широко використовують другий спосіб визначення фінансових результатів. З метою розкриття і надання користувачам інформації про порядок формування фінансових результатів діяльності підприємства складають форму № 2 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід).

Таким чином, Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) є головним джерелом інформації про формування і використання прибутку. В ньому показані статті, які формують фінансовий результат від усіх видів діяльності.

Зокрема формування фінансових результатів у цій формі звітності проходить у такій послідовності [2, с. 143]: чистий дохід (виручка) 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).

Фінансовий результат діяльності підприємства за звітний період визначається як різниця між доходами, які відносяться до звітного періоду, і витратами, що відносяться до того ж звітного періоду.

У формуванні фінансових результатів під час поточного управління виділяють такі обов'язкові етапи, як [6]:

- визначення необхідного розміру з урахуванням цілей підприємства;
- аналіз поточного стану та виявлення найістотніших зовнішніх і внутрішніх факторів, що вплинули на їх зміни;
- розрахунок планових або прогнозних величин фінансових результатів, що найповніше відповідає цільовим настановам;
- розроблення конкретних заходів задля досягнення запланованих значень;
- моніторинг усіх вищеперерахованих етапів і внесення корективів у процесі реалізації намічених заходів.

На сьогодні вагомим значенням при визначенні фінансового результату господарської діяльності підприємства набуває нормативно-правова база, адже саме вона регулює методику визначення фінансових результатів від різних видів діяльності, прямо впливає на величину кінцевого прибутку. Відповідно до «Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» для обліку фінансових результатів використовують рахунки 79 «Фінансові результати» та 44 «Нерозподілені прибутки (непокриті збитки)». Якщо рахунок 79 «Фінансові результати» є номінальним і на кінець звітного періоду закривається (сальдо немає), то рахунок 44 «Нерозподілені прибутки (непокриті збитки)» є пасивним і його сальдо відображається в балансі [7].

Оскільки доходи беруть безпосередню участь у формуванні фінансових результатів, доцільно розглянути з точки зору бухгалтерського обліку напрямки удосконалення їх обліку. Згідно з П(С)БО 15 «Дохід» та Планом рахунків бухгалтерського обліку доходи, які отримуються від основної діяльності, мають назву «Дохід від реалізації продукції (робіт, послуг)». Але основна діяльність – це і є діяльність, яка пов'язана з виробництвом і реалізацією продукції. Тому доцільно змінити назву рахунку 70 «Доходи від реалізації», на «Дохід від основної діяльності». Ще одним аргументом на захист цієї пропозиції виступає і той факт, що на різних підприємствах основна діяльність має різні форми, і назва цього рахунку буде універсальною для багатьох підприємств.

На сьогодні для обліку доходів від фінансової діяльності використовуються рахунок 73 «Інші фінансові доходи», але знову ж таки його потрібно перейменувати в «Доходи від фінансової діяльності», так само і рахунок 74 перейменувати в «Доходи від інвестиційної діяльності». Аналогічна ситуація спостерігається із витратами.

За таких умов важливо також звернути увагу на рахунок 79 «Фінансові результати» і змінити назви цих рахунків на: 791 «Результат основної діяльності», 792 «Результат інвестиційної діяльності», 793 «Результат фінансової діяльності». Таким чином, на основі цих пропозицій формується єдиний підхід до складання і подання всіх форм звітності щодо використання понять «операційної», «основної», «інвестиційної», «фінансової» діяльності підприємства з безпосередньою відповідністю їх до рекомендацій стосовно структури рахунків обліку фінансових результатів діяльності.



Проведений аналіз процесу формування фінансових результатів і його складових дозволяє дійти висновку про те, що:

- фінансовий результат є узагальнюючим кінцевим результатом роботи підприємства, який складається з фінансового результату від основної, фінансової, інвестиційної діяльності підприємства;
- у процесі формування фінансових результатів важливу роль відіграє фінансова звітність підприємства;
- процес формування фінансових результатів потрібно розглядати з фінансової та бухгалтерської точок зору.

Перспективами подальших досліджень є пошук шляхів удосконалення методичних підходів до аналізу отриманих даних фінансової звітності щодо фінансових результатів підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Омельченко О. І.

Література: 1. Круш В. В. Особливості формування фінансових результатів діяльності підприємств у сучасних умовах [Електронний ресурс] / В. В. Круш. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/26_NII_2011/Economics/3_92338.doc.htm. 2. Потриваєва Н. В. Формування фінансових результатів підприємств / Н. В. Потриваєва, М. В. Похилюк // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 143–147. 3. Національне положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73.– Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>. 4. Бутинець Ф. Ф. Економічний аналіз : навч. посіб. / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : Рута, 2008. – 680 с. 5. Фальченко О. О. Особливості формування фінансових результатів / О. О. Фальченко // Вісник НТУ «ХПІ»: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2015. – № 26. – С. 154–157. 6. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. / О. Я. Базилінська. – Київ : Центр учб. літ., 2011. – 398 с. 7. Про застосування «Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» [Електронний ресурс] : Інструкція від 30.11.1999 № 291. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>.



КЛАСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 658.14.001.33

Барська А. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто наукові підходи до сутності та класифікацій фінансових ресурсів підприємств; визначено форми грошових фондів і нефондової форми існування фінансових ресурсів підприємств, основні завдання діяльності підприємств, класифікаційні ознаки та джерела формування фінансових ресурсів.

Ключові слова: фінансові ресурси, класифікація фінансових ресурсів, фінансова діяльність, джерела формування, капітал.

Аннотация. Рассмотрены научные подходы к сущности и классификации финансовых ресурсов предприятий; определены формы денежных фондов и нефондовые формы существования финансовых ресурсов предприятий, основные задачи деятельности предприятий, классификационные признаки и источники формирования финансовых ресурсов

Ключевые слова: финансовые ресурсы, классификация финансовых ресурсов, финансовая деятельность, источники формирования, капитал.

Annotation. In the article the scientific approaches to the nature and classification of financial resources of enterprises, some form of funds and no stock form of existence of the financial resources of enterprises, the main objectives of the companies, classification criteria and sources of financial resources.

Keywords: financial resources, the classification of financial resources, financial activities, sources of funds, the capital.

Дефіцит фінансових ресурсів має негативний вплив на господарську діяльність підприємств, що спричиняє появу та збільшення боргів перед суб'єктами господарювання по оплаті праці та сплаті податків. Достатня наявність фінансових ресурсів, їх ефективне використання визначають фінансовий добробут підприємства: платоспроможність, ліквідність, фінансову стійкість. Тому вагомого значення набуває розробка наукових підходів до їх класифікації з метою оптимізації джерел формування та ефективного використання у фінансово-господарській діяльності підприємницьких структур.

Дослідженнями питань щодо сутності, формування та виявлення класифікаційних ознак фінансових ресурсів займалися такі науковці: Поддєрьогін А. М. [3], Огородник С. Я. [2], Опарін В. М. [4], Лігоненко Л. О., Гуляєва Н. М., Гринюк Н. А. [5] та ін.

Розвиток підприємницької діяльності потребує нових підходів до формування, розміщення та використання фінансових ресурсів як основних факторів фінансового забезпечення господарської діяльності суб'єктів господарювання. Тому метою цієї статті є визначення та розробка наукових підходів до їх класифікації з метою оптимізації джерел формування та ефективного використання у фінансово-господарській діяльності підприємств.

Хоча в економічній науці й на сьогодні немає єдності щодо сутності фінансових ресурсів, однак розгляд фінансових ресурсів підприємств за способом формування, формою власності та реалізації, джерелами їх створення у зв'язку з напрямками їх використання має значення для визначення межі функціонування фінансових ресурсів [1].

Огородник С. Я. формулює поняття «фінансові ресурси», враховуючи такі припущення: фінанси слід розглядати як складову частину виробничих відносин суспільства; поняття «ресурс» розглядається як щось таке, що може бути використане для досягнення певних цілей [2].

Виходячи з цього, фінансові ресурси розглядаються автором як грошові кошти, що сформовані у фондах цільового призначення для здійснення певних витрат. У його твердженнях спостерігається помилка, а саме неврахування у складі фінансових ресурсів грошових коштів, які використовуються у нефондовій формі.

Як вважає Поддєрьогін А. М., основними джерелами формування фінансових ресурсів підприємств являються власні та залучені. Класифікацію джерел формування фінансових ресурсів підприємств він здійснює за таким основними ознаками: ресурси, що формуються під час заснування підприємств; формуються за рахунок власних і привієнних до них коштів; мобілізуються на фінансовому ринку; ресурси, що надходять у порядку розподілу грошових надходжень [3].

Водночас Опарін В. М. розвиває класифікацію фінансових ресурсів підприємств і пропонує її здійснювати за такими основними ознаками: за кругообігом, за використанням, за правом власності. За кругообігом він розрізняє початкові фінансові ресурси і прирощені. За характером використання виділяє матеріалізовані фінансові ресурси, що вкладені в основні засоби, які постійно забезпечують виробничий процес, і ті, що перебувають в обігу – оборотні кошти. За правом власності фінансові ресурси він поділяє на власні кошти підприємницької структури, надані безоплатно державою, та позичені – отримані кредити [4].

На думку Лігоненко Л. О., Гуляєвої Н. М., Гринюк Н. А. та ін., фінансові ресурси підприємства можна розглядати як капітал, який, у свою чергу, може бути поділений: 1) за об'єктом інвестування: на основний, що спрямований на фінансування необоротних активів підприємства, та оборотний, що формує сукупність оборотних активів підприємства; 2) за метою використання: виробничий капітал, який інвестований в активи підприємства для здійснення поточної діяльності; фінансовий капітал, що використовується для інвестування в грошові інструменти, та боргові фондові інструменти; спекулятивний капітал, що використовується під час здійснення заснованих на різниці в цінах фінансових операцій [4].

Таким чином, ми бачимо, що одні автори визначають фінансові ресурси з доходів підприємства, інші – із його капіталу, а треті – і з капіталу, і з доходу одночасно.

Слід зазначити, що визначення фінансових ресурсів, які зводяться до формування фондів коштів, значно скорочує склад фінансових ресурсів, оскільки в розпорядженні підприємства можуть бути кошти у фондовій і нефондовій формах. Особливості та порівняння цих форм наведені у табл. 1.

Основними ознаками грошових коштів, які характеризують фінансові ресурси, матеріальної основи функціонування фінансів підприємств є джерела їх походження і право суб'єкта господарювання розпоряджатися ними без будь-яких обмежень.

Враховуючи специфічність категорії «фінанси підприємств», для розуміння поняття фінансових ресурсів підприємств було виділено їх класифікацію за окремими ознаками (табл. 2).

Таблиця 1

Особливості та порівняння форми грошових фондів і нефондової форми існування фінансових ресурсів підприємств

Форма грошових фондів	Нефондова форма
Наявність цільової спрямованості	
Частина коштів, що має цільову спрямованість	Частина коштів, що не має цільової спрямованості
Призначення використання коштів	
Для забезпечення виробничої діяльності, а також задоволення потреб розширеного виробництва (фінансування науково-технічного прогресу, опанування і впровадження нової техніки тощо)	Для виконання зобов'язань перед бюджетом і позабюджетними фондами, банками, страховими організаціями. У нефондовій формі підприємства одержують дотації, субсидії, спонсорську допомогу

Таблиця 2

Класифікація фінансових ресурсів

Назва	Види	Характеристика
1	2	3
За правом власності	Власні	це власні джерела підприємства, які без визначення строку повернення внесені засновниками або залишені ними на підприємстві з уже оподаткованого прибутку
	Залучені	випуск і розміщення акцій та облігацій, з бюджету чи державних фондів цільового призначення, централізованих корпоративних фондів через отримання страхових сум за умови настання відповідного страхового випадку
	Позикові	кошти, які залучаються для фінансування, розвитку підприємства на поворотній основі
За формою власності	Приватні	власний капітал
	Колективні	внески засновників
	Державні	асигнування з бюджету та з централізованих фондів
	Акціонерні	акціонерний капітал
За способом формування	Створені при заснуванні підприємства	за рахунок внесків засновників у статутний фонд
	Створені за рахунок власних і прирівнених до них коштів	за рахунок надходжень, доходів і прибутку
	Мобілізуються на фінансовому ринку	акції, облігації, цінні папери, кредити, кошти інвесторів
	Одержані у порядку розподілу грошових надходжень	дивіденди, відсотки, доходи на пайові внески, страхові відшкодування, бюджетні субсидії, дотації
За формою виявлення	Грошові фонди	з їхньою допомогою здійснюється забезпечення виробничої діяльності необхідними грошовими ресурсами, а також задоволення потреб розширеного виробництва (статутний фонд, фонд оплати праці, фонд соціального призначення, резервний фонд та ін.)
	Кошти в нефондовій формі	підприємством використовуються кошти для виконання зобов'язань перед бюджетом і позабюджетними фондами, банками, страховими організаціями (у нефондовій формі підприємства одержують дотації, субсидії, спонсорську допомогу)
За спрямуванням надходження	Внутрішні	це нерозподілений прибуток, амортизаційні відрахування та кредиторська заборгованість, що постійно перебуває на балансі підприємства (стійкі пасиви)
	Зовнішні	це додаткові власні та позикові кошти, одержані через фінансовий ринок (акції та облігації), від кредитно-банківської системи (отримання кредитів) та інших кредиторів
За характером використання	Матеріалізовані	вкладені в основні засоби, які постійно забезпечують виробничий процес
	Обігові	обслуговують окремий виробничий цикл – оборотні кошти
За етапами формування	Початкові	ті, з якими підприємство розпочинає свою діяльність (статутний капітал)
	Набуті	отримані підприємством в результаті його діяльності у формі чистого доходу (прибутку й амортизації), субсидій, дотацій тощо
За формою реалізації	Грошові	грошові кошти та їх еквіваленти
	Нематеріальні	вкладені в нематеріальні активи
	Фінансові	вкладені у фінансові активи

1	2	3
За ступенем перерозподілу	Первинні	джерела формування фінансових ресурсів, які підлягають попередньому розщепленню
	Вторинні	джерела, за рахунок яких формуються власні фінансові ресурси підприємства

Отже основним завданням фінансової діяльності підприємств є мобілізація капіталу для фінансування операційної та інвестиційної діяльності. В свою чергу, фінансові результати від діяльності впливають на фінансування капіталу підприємств: позитивні фінансові результати дозволяють збільшити капітал підприємства, а негативні – зменшити, що змушує підприємство шукати додаткові джерела його залучення.

Класифікація фінансових ресурсів дає змогу деталізувати можливі джерела формування фінансових ресурсів, виявити додаткові резерви, обґрунтувати напрями використання фінансових ресурсів у перспективі їх подальшого утворення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Добринь С. В.

Література: 1. Прокопчук Д. В. Проблеми класифікації фінансових ресурсів суб'єктів господарювання / Д. В. Прокопчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.2. – С. 231–235. 2. Огородник С. Я. Финансово-кредитные методы повышения эффективности промышленного производства / С. Я. Огородник. – Киев : КНЕУ, 2008. – 108 с. 3. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств : підручник / А. М. Поддєрьогін. – Київ : КНЕУ, 2011. – 546 с. 4. Опарін В. М. Фінансова система України (теоретико-методологічні аспекти) : дис. ... д-ра екон. наук : 08.04.01 / Опарін Валерій Михайлович. – Київ, 2006. – 240 с. 5. Лігоненко Л. О. Фінанси підприємств : підручник / Л. О. Лігоненко, Н. М. Гуляєва, Н. А. Гринюк. – Київ : КНТЕУ, 2007. – 491 с.

АНАЛІЗ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ ЗА СХЕМОЮ ФРАНЧАЙЗИНГУ В УКРАЇНІ

УДК 005.591.43(477)

Білоброва В.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто проблеми функціонування бізнесу за договором комерційної концесії, який у міжнародній практиці має всі ознаки договору франчайзингу. Найбільший акцент було зроблено на вивченні всіх переваг і недоліків розвитку бізнесу за схемою франчайзингу в Україні порівняно з іншими країнами світу. На підставі проведених досліджень було запропоновано методи удосконалення ведення бізнесу за договором комерційної концесії

Ключові слова: договір комерційної концесії, франчайзинг, роялті, паушальний внесок, прибуток, тенденція.

Аннотация. Рассмотрены проблемы функционирования бизнеса по договору коммерческой концессии, который в международной практике имеет все признаки договора франчайзинга. Наибольший акцент был

сделан на изучении всех преимуществ и недостатков развития бизнеса по схеме франчайзинга в Украине по сравнению с другими странами. На основании проведенных исследований были предложены методы усовершенствования ведения бизнеса по договору коммерческой концессии.

Ключевые слова: договор коммерческой концессии, франчайзинг, роялти, паушальный взнос, прибыль, тенденция.

Annotation. In this work the problems the operation of the business under a contract of commercial concession, in which international practice has all the hallmarks of the franchise contract. The greatest emphasis was placed on the study of all of the advantages and disadvantages of business development through franchising in Ukraine in comparison with other countries the holiday. On the basis of the conducted research, conclusions were drawn and recommendations for doing business under the agreement of commercial concession.

Keywords: the contract of commercial concession, franchising, royalties, lump sum payment, profit, trend.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що процес становлення і розвитку малого бізнесу в Україні відбувається в умовах різкого обмеження фінансових ресурсів. Більш того, на сьогодні велика кількість бізнесменів намагаються розробити найбільш оптимальну схему роботи своїх грошей при великих ризиках, які виникають на підґрунті економічної, політичної та соціальної кризи. Інвестори аналізують ринок українського бізнесу і дуже часто обирають франчайзинг як альтернативу нової концепції бізнесу.

Багато вітчизняних і зарубіжних учених займалися вивченням цієї теми, а саме: Г. В. Цірат, Л. Л. Цимбал, Г. О. Андрощук, О. В. Суховатий, О. А. Городова, Н. М. Широбокова та ін.

Основною метою цієї статті є дослідження розвитку франчайзингу в умовах відсутності економічної стабільності української економіки.

Франчайзинг є особливою формою співпраці між продавцем і покупцем торговельної марки. Франчайзинг – це форма маркетингу або розподіл товарів, за якої провідна компанія (франчайзер) надає іншій компанії (франчайзі) право на привілей робити бізнес протягом певного періоду у визначеному місці. При цьому франчайзі використовує ім'я фірми франчайзера, її репутацію, продукти та послуги, маркетингові технології тощо. Франчайзинговий пакет дає змогу підприємцю вступити в готовий бізнес, що робить його успішним і прибутковим. Така форма організації бізнесу поширюється дедалі швидшими темпами, і все частіше франшизодавцями стають резиденти України.

Стрімке зростання франчайзингу, що спостерігається практично в усьому світі, схоже, буде продовжуватися. Франчайзингові системи завтрашнього дня були цілком ідентичними тим, що існують сьогодні. При стрімких змінах економіки й у той час, коли ідея створення єдиного світового ринку практично стала реальністю, деякі внутрішні аспекти природи франчайзингу знаходяться на межі зміни [1, с. 62].

Одним із ключових факторів, що стимулюють зростання франчайзингу, є зменшення частки традиційного виробництва та витиснення його сектором сфери послуг. Франчайзинг підходить для бізнесу у сфері суспільного харчування, тому велику популярність, у наш час, здобуває діловий франчайзинг. Він припускає пристосовність до умов ринку. Передача повної концепції бізнесу полегшує входження франчайзингу в підприємницьку діяльність з того приводу, що цей вид франчайзингу регламентує практично всі аспекти діяльності цього підприємства. Також при використанні ділового франчайзингу франчайзер пропонує різні пільги франчайзі, що не може вплинути як на діяльність окремого франчайзі, так і на функціонування всієї системи в цілому.

Виконання вимог франчайзера не є недоліком, навпаки, дотримання правил означає, що франчайзі має можливість отримати прибуток. Щоб одержати такі права, франчайзі робить первісний внесок франчайзеру, а потім виплачує щомісячні внески. Це свого роду оренда, тому що франчайзі ніколи не стає повним власником товарного знаку, а лише має право використовувати товарний знак на період виплати щомісячних внесків. Суми цих внесків обмовляються у франчайзинговому договорі і є предметом переговорів. Франчайзинговий пакет дозволяє відповідному підприємцю вести свій бізнес успішно, навіть не маючи попереднього досвіду чи знань у цій галузі.

Для компаній франчайзинг – це спосіб поширення бізнесу. Для підприємців франчайзинг – це один із шляхів стати власником бізнесу. На зростаючих ринках, таких як Україна, франчайзинг є швидким способом навчання підприємців практичним стандартам, що необхідні для ведення прибуткового бізнесу.

За оцінками Міністерства економіки України, на сьогодні в Україні підписано більше вісімдесяти франчайзингових контрактів, третина яких стосується ринку нафтопродуктів, ще чверть системи fast food. Найбільші франчайзери – Мак Дональдс, «Кодак», «Фуджі», «Білла», «Баскин & Робін», «Альянс», «Швидко», «Ростікс», «XXI століття», «Uno momento» та ряд інших [2, с. 6].

Франчайзинг дедалі ширше використовується при створенні технічних станцій обслуговування автомобілів, наприклад, ЗАЗ-Деу, автозаправних станцій, наприклад «ТНК-Україна», «Лукойл-Україна», магазинів автомобільних товарів та аксесуарів, мережа магазинів АТЛ, салонів краси, які іноді працюють не лише під торговою

маркою, що створена для салонів краси, а й під торговою маркою, відомою споживачу. Як приклад можна навести торговельну марку «Тіко», що використовується для автозаправок, супермаркетів і салонів краси, продажу товарів за каталогами. На сьогодні цей вид підприємницької діяльності використовується при розповсюдженні товарів із відомих каталогів «Отто», «Квеллі» та ін.

Успішно розвивають франчайзингову мережу в Україні також фірма «SPAR», фірма «1С» і українські підприємства ТМ «Піцца Челентано» та Асоціація «МакСмак» [3].

Однак ринок франчайзингу має ряд проблем, які потребують вирішення. Насамперед це недосконалість нормативно-правової бази, гальмує розвиток франчайзингу саме українське законодавство. Наприклад, у США тільки на федеральному рівні створено біля сотні законів, що так чи інакше стосуються франчайзингу, у той час як на Україні відсутній навіть закон про його регулювання. В Україні у 2014–2015 рр. у законодавчій базі стосовно розвитку франчайзингу не відбулося жодних змін, але збільшилася кількість судових позовів щодо ведення бізнесу на умовах франчайзингу [4]. Це примушує франчайзерів звернути увагу на вже підписані договори та звертатися до фахівців за підготовкою нових договорів.

Також відсутність детальної інформації про франчайзинг як метод ведення бізнесу дає свої негативні наслідки. Дослідження компанії «ТРИАРХ» показує, що, як вже зазначалося вище, в Україні 85–90 % компаній-франчайзерів не відповідають міжнародним правилам і вимогам франчайзингу.

Одним із гальмуючих факторів розвитку франчайзингу в Україні є відсутність практики апробації бізнесу. За кордоном франчайзер не має права продавати франшизу, якщо не було апробації ведення бізнесу за цією франшизою. В Україні ж є практика продажу зовсім нової франшизи без ведення франчайзером комерційної діяльності за цим напрямком бізнесу. Відповідно, така практика є неприпустимою, адже продаж описаних процесів ведення бізнесу, які не відпрацьовані на своїх торгових точках, є у більшості випадках збитковим.

Зазначені вище проблеми ринку франчайзингу є основними, але також існують інші проблеми, які заважають широкому використанню франчайзингових схем в Україні, на відміну від інших країн з більш розвинутою економікою, основними з яких є: значна вартість франшизи у порівнянні з низькою купівельною спроможністю покупців; відсутність кваліфікованих кадрів; складні умови та бар'єри організації та ведення бізнесу.

Однак, незважаючи на всі проблеми, франчайзинг на Україні розвивається доволі стрімкими темпами. Динаміку зміни кількості франчайзерів в Україні наведено на рис. 1.

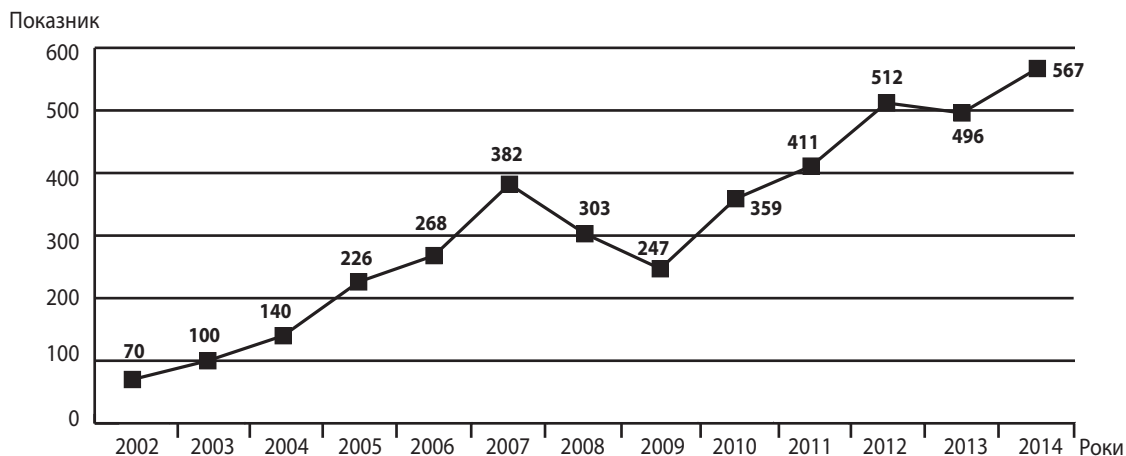


Рис. 1. Динаміка кількості франчайзерів в Україні

Аналізуючи ринок України, можна зазначити зростання кількості франчайзерів у 2001–2008 рр. У середньому приріст складав 35 % з року в рік. У 2009 році кількість франчайзерів зменшилась на 35 % порівняно з попереднім роком і становила 247 осіб. Надалі франчайзинг почав розвиватись стрімкими темпами до 2012 року. У 2013 році зафіксовано 496 діючих франчайзерів, їх кількість зменшилась на 3 % з 2012 року, що говорить про уповільнення активності ринку. Незважаючи на скрутне економічне становище, у 2014 році кількість франчайзерів значно збільшилась – до 567, що свідчить про розвиток франчайзингу в Україні. Можливим фактором, який вплинув на зменшення кількості франчайзерів у 2013 році і стрімке їх збільшення у 2014 році є різка зміна економічного становища України, тобто потенційні франчайзери просто побоялися вкладати свої гроші, адже ризики були дуже великими [4].

Таким чином, сприяти розвитку франчайзингу в Україні буде державна підтримка, тому що є проблеми його розвитку. Для вирішення цих проблем необхідно запровадити методи державної підтримки малого бізнесу, які будуть базуватися на корегуванні законодавчої бази щодо регулювання бізнесу за франчайзинговою схемою.



Окрім цього, для поліпшення стану українського ринку франчайзингу необхідно впровадити підтримку господарських суб'єктів кредитними установами, адже банки дають великі кредити лише під заставу, а франчайзі-початківцеві може не мати необхідної суми. Отже, необхідне державне гарантування ризиків для успішного старту ведення бізнесу.

Науковий керівник – старший викладач Калашник Т. Є.

Література: 1. Суховатий О. В. Особливості реалізації франчайзингу в Україні / О. В. Суховатий // Проблеми науки. – 2011. – № 2. – С. 62–64. 2. Терещенко М. В. Франчайзинг як партнерський бізнес / М. В. Терещенко // Економіка. Фінанси. Право. – 2014. – № 10. – С. 6. 3. Сайт Асоціації франчайзингу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.franchising.org.ua/>. 4. Франчайзинг в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/17000308/ekonomika/franchayzing_ukrayini.



СТАРТАПИ – МАЙБУТНЄ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ

УДК 330.322.1

Беспалов О. Е.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття стартапу як венчурного проекту інноваційної діяльності в Україні. Проаналізовано особливості створення стартапів, а також їх підтримку і розвиток у бізнесі, що приносить стабільний прибуток, мінімізуючи основні ризики в умовах сучасної економіки України.

Ключові слова: стартап, інноваційна діяльність, бізнес в Україні, інвестиції, бізнес-інкубатори.

Аннотация. Рассмотрено понятие стартапа как венчурного проекта инновационной деятельности в Украине. Проанализированы особенности создания стартапов, а также их поддержка и развитие в бизнесе, что приносит стабильный доход, минимизируя основные риски в условиях современной экономики Украины.

Ключевые слова: стартап, инновационная деятельность, бизнес в Украине, инвестиции, бизнес-инкубаторы.

Annotation. In this article we can see the concept of a startup venture project of innovation activity in Ukraine. Analyzed studies especially the creation of start-ups, as well as support and development of business, which brings a steady income minimizing the major risks in the conditions of modern economy of Ukraine.

Keywords: startup, innovation, business in Ukraine, investments, business incubator.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що в сучасному світі економіка динамічно змінюється щодня, удосконалюючи інформацію і знання, а також створюючи нові можливості та засоби досягнення поставлених цілей.

Одним із таких перспективних напрямів є стартапи. Створюються нові бізнес-інкубатори і стартап-акселератори, а існуючі розширюються і розвиваються. Не викликає сумнівів, що в недалекому майбутньому розробка стартапів стане наймоднішим і перспективним видом діяльності. Причому не тільки для авторів стартапів, але і для інвесторів.



Дослідження організації та планування діяльності стартапів, аналізу статистичної інформації, а також вдосконалення стартапів викладено в роботах таких вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, як: І. Адзіс, Д. Довгополий, Б. Фелд, Дж. Мендельсон, В. Харніш, П. Власковіч, Б. Купер, К. Кетлін, Дж. Метьюз [8].

Мета науково-дослідної роботи полягає в аналізі та дослідженні організації, а також у плануванні діяльності стартапів, в аналізі їх розвитку і впливу на сучасну економіку [3].

На ринку України щорічно з'являється 300–500 нових стартапів. Приблизно 900 проектів постійно знаходяться на ринку (тобто ще не збанкрутували). Приблизно кожен четвертий стартап – це серйозні масштабні проекти (близько 150 проектів), з яких 20–40 виживає. На українському ринку діють близько 50 «бізнес-ангелів», які можуть інвестувати в кожен проект від \$ 50 до \$ 200 тис. Найбільш активними на ринку є два українських фонди (AVentures і TA Venture), 7 російських і 12 європейських фондів. Поки що на українському ринку немає американських фондів, але два з них вже проявили свою зацікавленість [2].

Щорічно складається приблизно 15 угод раунду А (\$ 1–1,5 млн) і 40–70 угод з «бізнес-ангелами». У цій статистиці брали участь тільки усвідомлені угоди, коли інвестор точно розумів, у що конкретно він вкладає гроші.

Щорічно на українському ринку обсяг інвестицій становить від \$ 20 до \$ 70 млн. На ринку портфельних угод, не включаючи М & А угоди, обсяг інвестицій буде менше – від \$ 20 до \$ 40 млн.

Загальні капітали вітчизняних інвесторів, які вони можуть вкласти в українські стартапи, оцінені приблизно в \$ 200 млн.

Фахівці зазначають лавиноподібне зростання кількості стартапів на ринку в 2007–2008 рр. і в період з кінця 2009–2011 рр. А вже після 2012 р. на ринку залишилося значно менше «романтиків». Адаже тоді у вільному доступі з'явилось більше інформації, освітніх програм і конференцій для стартапів.

Багато інвесторів свідомо залякують людей, описуючи всі негативні моменти стартапів – робота в режимі 24/7, рання сивина і розуміння того, що більше 99 % проектів не виживають. Коли романтики зрозуміли, що ніхто не дасть їм мільйон доларів просто так, частина людей пішли з ринку. Кількість проектів зменшилася, зате значно змінилася їх якість [7].

Наведемо основні фактори, що визначають привабливість стартапу для інвестора.

При прийнятті рішення про участь у проекті інвестор оцінює його за такими параметрами:

- розумність і затребуваність проекту, його ЦА (цільова аудиторія);
- ризики проекту, можливість їх мінімізації;
- можливість контролю за ходом проекту;
- передбачувана норма прибутку проекту;
- глибина аналізу прогнозів із фінансових і маркетингових параметрів проекту;
- стабільність зростання галузі бізнесу, на яку націлений проект;
- можливість виходу з проекту (ліквідність успішного проекту; мінімізація збитків у разі провалу) [4].

Глибина опрацювання і точність відповідей на наведені питання дуже залежить від стадії, на якій знаходиться проект. Очевидно, що проект на стадії ідеї не може похвалитися глибиною аналізу ринку, і так саме очевидно, що проект на стадії зростання зобов'язаний супроводжуватися осудним бізнес планом.

Будь-який провал або будь-який успіх – індивідуальні. Вони є результатом взаємодії певних обставин і реакцій на них. Для початку необхідно виключити коло хибних уявлень про провал. Якщо стартап відразу ж не «вистрілює», не варто прирівнювати це до невдачі. Навіть в історії найбільших компаній часто можна виділити досить тривалий проміжок між першою згадкою і формуванням загальноновизнаного і успішного концепту. У західних інвесторів є таке поняття – traction – «тяга», що означає «шанси на успіх». Якщо проект, з точки зору інвесторів, «тягне», але поки не приносить дохід, вони все одно підтримають його, бо впевнені у майбутньому успіху [9].

Однак, на нашу думку, тільки від нас самих залежить успіх. Ніхто за нас не зробить нашу роботу. Ні бізнес-інкубатори, ні венчурні фонди, ні «бізнес-ангели». Пора братися за справу і показати, на що ми здатні!

Стартап – це завжди невідомість, завжди ризик. Тому особливо дивно чути, що стартапер нічим не ризикує, нібито розважаються дітлахи за гроші багатих дядьків (якщо мати на увазі класичну схему з двадцятирічним студентом або випускником вузу, які прийшли за інвестиціями). Насправді стартапер ризикує, насамперед, своєю енергією, своїми нервами, відносинами з друзями і коханими, своїми самими продуктивними роками. Це його доля, і на цьому етапі вона прямо залежить від успіху його проекту. Так, провал проекту не фатальний, і в історії чимало прикладів, коли «вистрілював» не перший, а другий чи третій проект молодого колективу. Але чимало є прикладів, коли нічого не вистрілювало, і людині доводилося починати кар'єру з нуля в чужій компанії [6].



Одне безсумнівно: стартап (нехай навіть і невдалий, але такий, що дійшов хоча б до стадії випуску продукту на ринок) – це відмінний досвід, багато в чому унікальний. І часом дійсно краще пройти цей шлях самому і набити гульт, ніж вивчити всю бібліотеку бізнес-літератури і прочитати сотню-другу кейсів, але не створити жодного свого кейса. Найчастіше знання виявляються навіть на шкоду: вважаємо, якби всі стартапери знали, реєструючи ТОВ, які складнощі їх очікують у найближчі два роки, як мінімум половина сказала б «ні, дякую, це не для мене». Але далеко не факт, що всі вони – безвольні і нездатні до бізнесу. Багато людей просто не уявляють своїх внутрішніх ресурсів і занадто піддаються впливу оточення: батьків, які говорять «ти, синку, спочатку ВНЗ закінчи і на хорошу роботу влаштуйся, а потім фігньою всякою страждай»; друзів, які запитують «а скільки ти заробляєш? а чого так мало?» (думка, що у засновників стартапів великі або хоча б ринкові зарплати, досить далека від істини); дівчат, які хочуть ресторани-прикраси-одяг тут і зараз, а не коли молодий чоловік дійде зі своїм стартапом до ІРО. Так що, стартапи ще й загартовують своїх творців [10].

Висновок. Хочемо ми цього чи ні, подобається воно нам чи ні, але на основі стартапів і формується економіка майбутнього. Та й економіка сьогодення також. Не так давно, до речі, сталася символічна подія: технологічна компанія Apple, яка виросла з типового стартапу, змістила нафтового гіганта ExxonMobil з першого рядка в цьому списку.

Вважаємо, що сутність такого інноваційного проекту, як стартап, полягає у цитаті великого економіста та філософа Томаса Лоуренса: «Всі бачать сни, але кожен по-різному. Ті, хто бачать сни в темних глибинах ночі, вранці бачать, що сни розсипалися на порошок. Але ті ж, хто марить наяву, з відкритими очима – небезпечні люди, адже вони можуть втілити сни в реальність» [5].

Стартап – це те, що у нас всередині. Неможливо що-небудь створити геніальне, ґрунтуючись на чужому. Тут велику роль відіграє ідеологія. По своїх творах неможливо судити об'єктивно, але тільки найбільш фанатичного ентузіаста, невизнаного генія його діяльність може призвести до перемоги.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Верещакіна Г. В.

Література: 1. Адизес И. К. Корпоративные процессы: как организации растут и умирают, и что с этим делать? / И. К. Адизес. – М. : Паблишер, 2013. – 264 с. 2. Буруль Е. Чем опасны инвестиции в бизнес-проекты? / Е. Буруль // Справочник экономиста. – 2014. – № 9. – С. 9–13. 3. Бучацкий Э. Маркетинг стартапа / Э. Бучацкий // Forbes : финансово-экономический журнал. – 2013. – С. 7–9. 4. Власковиц П. Стартап вокруг клиента. Как построить бизнес правильно с самого начала / П. Власковиц, Б. Купер. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 168 с. 5. Гильбо К. Стартап за \$ 100. Создай новое будущее, делая то, что ты любишь / К. Гильбо. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 240 с. 6. Кесслер Э. Радикальный стартап. 12 правил бизнес-дарвинизма / Э. Кесслер. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 232 с. 7. Козій Ю. Гонка інновацій: стартапи vs корпорації [Електронний ресурс] / Ю. Козій. – Режим доступу : https://www.globallogic.com/ua/gl_news/innovations_race_startups_vs_corporations/. 8. Ливингстон Д. Как все начиналось. Apple, PayPal, Yahoo! И еще 20 историй известных стартапов глазами их основателей / Д. Ливингстон. – М. : Эксмо, 2012. – 496 с. 9. Микалович М. Стартап без бюджета / М Микалович. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 200 с. 10. Нейджер М. Startup Weekend. От идеи до компании за 54 часа / М. Нейджер, К. Нильсен, Ф. Нурига. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 176 с.



КРЕАТИВНІСТЬ – ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 338.24

Беспалов О. Е.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття креативності та його вплив на інноваційну діяльність, а також креативні здібності, завдяки яким можливо створювати інноваційні проекти, що будуть приносити максимальний прибуток із мінімальними ризиками.

Ключові слова: креативність, інновації, здібності менеджерів.

Аннотация. В данной статье рассматривается понятие креативности и его влияние на инновационную деятельность, а также креативные способности, благодаря которым можно создавать инновационные проекты, которые будут приносить максимальную прибыль с минимальными рисками.

Ключевые слова: креативность, инновации, способности менеджеров.

Annotation. In this article we can see the concept of creativity and its influence on innovation. We consider creative ability, by which you can create innovative projects that will bring the maximum profit with minimal risk.

Keywords: creativity, innovation, ability of managers.

Результати економічної діяльності підприємства охоплюють результати різних видів діяльності, зокрема інноваційної, яка має власні цілі та результати. В наш час підприємства мають певний потенціал для впровадження інноваційної діяльності в усі сфери господарювання. Проведення ефективної інноваційної діяльності на підприємстві забезпечує отримання конкурентних переваг, а саме поліпшення конкурентних позицій на галузевому ринку та власного фінансового стану, якісне підвищення виробничого потенціалу та потенціалу персоналу тощо [8].

Проблема стану та розвитку інноваційної діяльності є пріоритетною в наш час для всіх підприємств, незважаючи на спеціалізацію, галузеву приналежність чи форму власності. У цьому аспекті особливого значення набуває визначення та оцінка результативності такої діяльності, а також економічне управління нею. Слід зазначити, що висока результативність інноваційної діяльності залежить саме від фахівців інноваційної діяльності та результативності виконання їх своїх функцій [2].

Під інноваційною діяльністю підприємства розуміється комплексний процес створення, використання і розповсюдження нововведень з метою отримання конкурентних переваг і збільшення прибутковості свого виробництва. Згідно зі ст. 1 розд. 1 Закону України «Про інноваційну діяльність» інноваційна діяльність – це діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробку, випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг [3]. Ця діяльність охоплює:

- випуск і поширення принципово нових видів техніки та технологій;
- прогресивні міжгалузеві структурні збентеження;
- реалізацію довгострокових науково-технічних програм із великими термінами окупності витрат;
- фінансування фундаментальних досліджень для здійснення якісних змін у стані продуктивних сил;
- розробку і впровадження нової ресурсозберігаючої технології, призначеної для поліпшення соціального й екологічного становища [4].

Таким чином, можна зробити висновок, що менеджери інноваційної діяльності – це особливий вид управлінського персоналу, який повинен володіти певними навиками та здібностями, згідно з якими їх буде віднесено саме до цього типу.

Взагалі успішність оволодіння людиною тією чи іншою професією, ефективність трудової діяльності великою мірою залежать від її здібностей [1].

Здібності являють собою синтез властивостей особистості, який забезпечує успішне виконання діяльності та виявляється у швидкості оволодіння знаннями, уміннями, навичками.

Здібності, які сприяють досягненню високих результатів у певній сфері діяльності, називаються спеціальними. Прикладом їх можуть бути математичні, літературні, музикальні, підприємницькі, організаторські та інші здібності. Основне завдання особистості в цьому випадку полягає у розвитку цих здібностей, у формуванні во-

льових якостей для їх реалізації. Спеціальні здібності органічно пов'язані з загальними здібностями. Чим вищий рівень розвитку загальних здібностей, тим кращі внутрішні можливості для розвитку спеціальних здібностей.

Один із творців системи вимірювання творчих здібностей – Еліс Пол Торренс – говорив з цього приводу, що спадковий потенціал не є найважливішим показником майбутньої творчої продуктивності.

Отже, жодна людина, якими б задатками вона не володіла, не може стати талановитим математиком, музикантом або художником, не займаючись багато і наполегливо відповідною діяльністю [9].

Що стосується креативності, то креативність більш ніж інтелект визначається факторами середовища. Творцем і інтелектуалом не народжуються. Все залежить від того, які можливості надасть оточення для реалізації того потенціалу, який в різному ступені властивий кожному з нас.

Кандидати психологічних наук В. Кудрявцев та В. Синельников, ґрунтуючись на широкому історико-культурному матеріалі (історія філософії, соціальних наук, мистецтва, окремих сфер практики), виділили такі універсальні креативні здібності, що склалися в процесі людської історії:

1. Реалізм уяви – образне схоплювання деякої істотної загальної тенденції чи закономірності розвитку цілісного об'єкта до того, як людина має про неї чітке поняття і може вписати її у систему суворих логічних категорій.

2. Уміння бачити ціле раніше частин.

3. Надситуативно-перетворювальний характер творчих рішень – здатність під час вирішення проблеми не просто вибрати з нав'язаних ззовні альтернатив, а самостійно створювати альтернативу.

4. Експериментування – здатність свідомо та цілеспрямовано створювати умови, в яких предмети найбільш опукло виявляють свою приховану у звичайних ситуаціях сутність, а також здатність простежити та проаналізувати особливості «поведінки» предметів у цих умовах [7].

Аналізуючи наведені вище точки зору з питання про складові творчих здібностей, можна дійти висновку, що, незважаючи на відмінність підходів до їх визначення, дослідники однак виділяють творчу уяву та якість творчого мислення як обов'язкові компоненти творчих здібностей.

Праця інноваторів має творчий характер, потребує різноманітних знань, схильності до аналітичної діяльності, уміння концентруватися у визначений час на окреслених проблемах. Оскільки основним предметом праці менеджера є науково-технічна й управлінська інформація, то обов'язковою умовою його ефективної роботи є знання сучасної наукової парадигми відносно інформаційної технології, морально-етичних, екологічних і соціальних проблем [6].

Висновок. Креативність не тотожна інтелекту, під яким розуміється здатність аналізувати, обробляти та засвоювати великі обсяги інформації. Вона передбачає здатність до синтезу і створення нового. Результатом креативного синтезу можуть бути винаходи, нові теорії, розуміння проблеми, твори мистецтва.

Креативність є основною передумовою для створення інновацій. Інноваціями стають реалізовані на практиці нові (креативні) ідеї, зазвичай отримані за допомогою креативного мислення або шляхом запозичення.

Креативність завжди була основним джерелом розвитку суспільства.

Аналіз літератури показує, що провадження ефективної інноваційної діяльності на підприємстві забезпечує отримання конкурентних переваг, а саме поліпшення конкурентних позицій на галузевому ринку та власного фінансового стану, якісне підвищення виробничого потенціалу та потенціалу персоналу тощо. Таким чином, під інноваційною діяльністю підприємства розуміється комплексний процес створення, використання і розповсюдження нововведень з метою отримання конкурентних переваг та збільшення прибутковості свого виробництва [10].

В інноваційній діяльності задіяні підприємці, керівники, спеціалісти різних галузей знань, виконавці різних функцій. Специфічна практика виробила ряд настільки ж специфічних типів і ролей новаторів, керівників і виконавців. Всі вони необхідні для успішної інноваційної діяльності фірми.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Верещагіна Г. В.

Література: 1. Гилфорд Дж. П. Три стороны интеллекта / Дж. П. Гилфорд. – М. : Прогресс, 1965. – 335 с. 2. Гринев В. Ф. Инновационный менеджмент : учеб. пособие / В. Ф. Гринев // Психология мышления. – Киев : МАУП, 2001. – 152 с. – С. 142–143. 3. Гунин В. Н. 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» / В. Н. Гунин. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 328 с. 4. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – Київ : Центр учб. літ., 2012. – 448 с. 5. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність : навч. посіб. / Т. В. Майорова. – Київ : Центр навч. літ., 2004. – 376 с. 6. Менеджмент на ринке інновацій / Ред. и сост. С. Я. Бабаскин, В. Г. Зинов. М. : Монолит, 2002. – 260 с. 7. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / П. П. Микитюк. – Тернопіль : Екон. думка, 2006. – 295 с. 8. Павленко І. А. Економіка та організація інноваційної діяльності : навч.

метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / І. А. Павленко, Н. П. Гончарова, Г. О. Швиданенко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 150 с. **9.** Скрипко Т. О. Інноваційний менеджмент : підручник / Т. О. Скрипко. – Київ : Знання, 2011. – 423 с. **10.** Стельмащук А. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / А. М. Стельмащук. – Тернопіль : ТАНГ, 2000. – 315 с.

THEORETICAL ASPECTS OF A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AT THE ENTERPRISE

UDC 658.012.32

Bykh K.

The 4 year student
Management and Marketing department of KNUE them. S. Kuznets

Annotation. *In the article the basic problems of forming and development of transport and logistics systems in the context of European integration, the impact of logistics is defined as one of the effective tools for planning and management of the organization, defined the structure of the transport and logistics system of Ukraine, analyzed the experience of developed countries in the use of logistics systems.*

Keywords: *corporate social responsibility, social quality culture, social responsibility, social business activity.*

Анотація. *Стаття присвячена проблемам розвитку та загальному обґрунтуванню корпоративної соціальної відповідальності. Розглянуто концептуальні засади системи організаційного забезпечення корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві. Обґрунтовано необхідність використання в управлінській практиці різних трактувань поняття корпоративної соціальної відповідальності. Виділено основні ознаки, що дозволяють сформулювати корпоративну соціальну відповідальність для конкретного підприємства.*

Ключові слова: *корпоративна соціальна відповідальність, культура соціальної якості, соціальна відповідальність, соціальна ділова діяльність.*

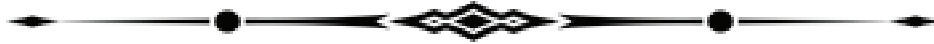
Аннотация. *Статья посвящена проблемам развития и общему обоснованию корпоративной социальной ответственности. Рассмотрены концептуальные основы системы организационного обеспечения корпоративной социальной ответственности на предприятии. Обоснована необходимость использования в управленческой практике различных трактовок понятия корпоративной социальной ответственности. Выделены основные признаки, позволяющие сформулировать корпоративную социальную ответственность для конкретного предприятия.*

Ключевые слова: *корпоративная социальная ответственность, культура социального качества, социальная ответственность, социальная деловая деятельность.*

The topic of corporate social responsibility (CSR – corporate social responsibility, often abbreviated “CSR”, is a corporation’s initiatives to assess and take responsibility for the company’s effects on environmental and social wellbeing. The term generally applies to efforts that go beyond what may be required by regulators or environmental protection groups) is one of the most urgent and widely discussed in academic circles and among business and political elite. There are changes that require a higher level of adaptation of production to social change. In this regard, reinterpreted the theoretical foundations of management and its tools.

It doesn’t exist the universally accepted definition of CSR in international business practice which gives reason to understand the term “corporate social responsibility” in their own way.

It should be noted that the subject of CSR is a commercial organization (the terms “company”, “enterprise”, “corporation” in this context can be used as synonyms), understood as a holistic system of industrial relations, functioning, in



order to achieve economic goals, and at the same time is part of environment including a plurality of components which determine its existence. Socially Responsible Company plays a number of roles:

1. The employer company creates attractive jobs, pay the "white" wages;
2. Producer of goods and services creates quality products and services;
3. Company-taxpayer: pays all taxes, respecting the law;
4. Company borrowing capital: time to repay loans, access to international capital markets;
5. Company business partner: shows good business practices, establish reliable relationships with suppliers and distributors;
6. Company corporate citizen (neighbor) to prevent possible negative consequences of their activities (e.g. in the field of ecology), ennobling the territory, supporting social welfare;
7. Member company public organizations contributes to the formation of civil society.

International theory and practice allow the three elements of corporate social responsibility (table 1):

Table 1

Elements of Corporate Social Responsibility

Element	Features
Economic	information on suppliers and consumers of products, staff - salaries, pension contributions and social benefits, the company's relationship with the state - taxes and public - donations and other charity
Environmental	information about the use of raw materials, energy, water, emissions and waste what is accompanied by the production
Social	organization and safety, respect for the rights of employees, the company responsible for the fact that it produces - from elementary to ensure product safety obligations to correct advertising

In our country the prevailing aspect of social responsibility is an economic one. According to the survey conducted by market research and consulting [2, p. 11] 96 % of respondents believe their business in a socially responsible business, since they pay salaries to employees. According to the same survey found that the population of a different understanding of corporate social responsibility. Most respondents believe that business must comply with the laws, pay salaries, provide social security and health services, ensure employment and even pensions.

A third of interviewed said that business should think not only about themselves but also about their country and their fellow citizens.

Let's consider models of corporate social responsibility, first of all in table (table 2):

Table 2

American vs. European models of CSR

Indicators	American model	European model
Economic responsibility	The focus on compliance with the best corporate governance principles, worthy of reward and protect consumers	Legally established framework for behavior (35-hour working week, minimum wage, regulation of overtime work week)
Legal responsibility	The low level of statutory rules of conduct Corporation	Hard and deeply-developed business rules
Ethical responsibility	The trend of the prevalence of support by the local community	High taxes and high levels of public social protection
Charity (philanthropy)	Distributed by various spheres (including culture, art, education), through charities	More taxes to charity, responsibility for funding all spheres of society rests with the State

The American model of CSR has a history of the XIX century. Due to the nature of American enterprise based on the maximum freedom of subjects, many areas of public relations still remain self-regulated. In particular, it is the labor relations employee-employer (bilateral agreement), the voluntary health insurance. At the same time, America has developed numerous mechanisms for the participation of businesses in the social support of society through corporate funds aimed at addressing various social problems through business.

The activity in this field is initiated by the companies, while the latter provides for a maximum autonomy in determining their social contribution. Responsible social behavior and corporate social investments promote appropriate tax incentives enshrined in law (for example, income tax, deduct charitable contributions from the tax base). In such way, under the social investment refers to material, technological, managerial, financial or other resources companies, directed by management on the implementation of social programs, tailored to the interests of the major internal and external



stakeholders, beneficial to the public areas on the assumption that the strategic respect of the organization will get a certain social and economic effects.

In continental Europe, corporate activity as a rule, regulated by norms, standards and laws of the respective states. One of the main features of this model of CSR is its state regulation. Therefore, this model is often referred to as a hidden form of CSR. Many European countries have legislated compulsory medical insurance, pension regulation, environmental management companies.

Thus, compared to the US, the European model is characterized by the elaboration of the rules of doing business and strict legislation in the field of CSR. State authorities and local self-government in the West play an active role in the development of CSR.

For Ukrainian companies it is characterized a fairly significant narrowing of the range of significant stakeholders, for example due to underestimation of groups such as the local community. The main driving forces are Ukrainian corporations and local authorities acting by themselves. It should be noted that the state, the community and NPOs (non-profit organizations), which along with the corporations are the main initiators of CSR programs in Europe are not those in Ukraine. It should be noted that NPOs are lots and different, they have a great influence on public opinion and with the real mechanisms of pressure on businesses in Europe, in Ukraine, comparatively numerous are not sufficiently well known and respected in the community and do not have significant influence. With regard to social reporting in Europe, its standards are well adapted and widely used. At this company oriented at all or at least most of the stakeholders. In Ukraine, at the moment the number of companies who practice social reporting on a regular basis is still relatively small, the process of reporting has focused much – mostly on the state and shareholders. In addition, often misunderstood and underestimated that of its utility in the long run.

So, the relevance of the research topic is defined by the increased attention of the public to the activities of companies in the field of social and environmental measures. Recently, the world is experiencing changes that require a higher level of adaptability to social change. In this regard, it is reinterpreting the theoretical foundations of management and its tools. As socially responsible organizations in modern conditions have competitive advantages, the validity of such statements should be tested rigorously.

Significance of measurement of CSR of enterprises is defined by the fact that Ukrainian companies have only recently began to apply this concept in its activities. Foreign organizations have over 20 years of practice in the field of CSR which includes social issues (non-financial reports), participation in social rankings, as well same methodology to assess and verify the data disclosed by the parties concerned. Ukrainian companies do not yet have sufficient experience of interaction with stakeholders and unfortunately the majority of enterprises practically not engaged in measurement the level of CSR. That is why the theme “Corporate Social Responsibility” is so important to be considered.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Besedovskaya T. B.

Literature: 1. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / Под ред. С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. – М. : Ассоциация менеджеров, 2003. – 100 с. **2.** The Challenges of Corporate Social Responsibility. Towards Constructive Partnership // The Phillip Morris Institute for Public Policy Research ASBL. – Brussels, Belgium, 2000. **3.** Литовченко С. Е. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. – М. : Ассоциация менеджеров, 2003. – 108 с. **4.** Growth/CSR [Electronic resource]. – Mode of access : http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index_en.htm.



МОРФОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «СТРУКТУРА КАПІТАЛУ»

УДК 658.141

Білокудря А. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність і зміст поняття «структура капіталу». Проаналізовано наукові підходи до трактування терміна, на множинність яких вплинула його багатоаспектність і суб'єктивність розуміння цього питання серед науковців. Проведено морфологічний аналіз, в результаті якого було сформовано нове визначення поняття «структура капіталу».

Ключові слова: структура капіталу, морфологічний аналіз, фінансові джерела, власний капітал, позиковий капітал, підприємство.

Аннотация. Рассмотрены сущность и содержание понятия «структура капитала». Проанализированы научные подходы к трактовке термина, на множественность которых повлияла его многоаспектность и субъективность понимания этого вопроса среди ученых. Проведен морфологический анализ, в результате которого было сформировано новое определение понятия «структура капитала».

Ключевые слова: структура капитала, морфологический анализ, финансовые источники, собственный капитал, заемный капитал, предприятие.

Annotation. The essence and the concept of "capital structure". Analyzed scientific approaches to the interpretation of the term, in which a plurality affected its multidimensional and subjective understanding of this issue among scientists. A morphological analysis, in which was formed a new definition of "capital structure".

Keywords: capital structure, morphological analysis, financial resources, equity, loan capital, enterprise.

У сучасній економічній літературі існує багато тлумачень сутності поняття «структура капіталу», однак більшість дослідників мають різні підходи щодо його розуміння, які відрізняються своїм трактуванням залежно від тих позицій учених, з яких вони розглядають цю об'єктивну економічну категорію. Отже, виникає необхідність чіткого визначення терміна «структура капіталу».

Враховуючи актуальність цього питання, на дослідження теми про структуру капіталу звернули увагу такі науковці, як Сміт А. [1], Маркс К. [2], Етрілл П. [3], Ченг Ф. [4], Ван Хорн Дж. [5], Шим Д. [6], Серов М. [7], Бланк І. [8], Ковальов В. [9], Стоянова О. [10]. Однак дискусійний характер питання потребує додаткового дослідження та чіткої детермінації. Тому мета статті полягає у перегляді розуміння поняття «структура капіталу» на підставі морфологічного аналізу, результатом якого є формування власного визначення терміна.

В табл. 1 наведено існуючі трактування авторами поняття «структура капіталу».

Таблиця 1

Підходи авторів до визначення поняття «структура капіталу»

Автори	Визначення
Сміт А. [1]	Дві основних складових капіталу: основний (не вступає у процес обігу) та оборотний (змінює форму в процесі обігу)
Маркс К. [2]	Розподіл капіталу на постійний («переноситься» на ціну продукту) і змінний (авансується для найму робочої сили)
Етрілл П. [3]	Співвідношення між коштами, які інвестуються власниками компанії, та коштами, які вкладаються іншими особами
Ченг Ф., Фіннерті Дж. [4]	Форма або складова капіталізації, що відноситься до виду і пропорції цінних паперів, що використовуються для збільшення довгострокових фінансових ресурсів
Ван Хорн Дж. [5]	Співвідношення акцій, облігацій, активів, із яких складається капітал компанії
Шим Д., Сігел Д. [6]	Змішана структура довгострокових джерел грошових коштів, що використовуються підприємством
Гаген А., Серов М. [7]	Співвідношення короткострокових зобов'язань, довгострокових зобов'язань і власного капіталу організації
Бланк І. [8]	Відношення всіх форм власних і залучених фінансових ресурсів, які використовуються підприємством у процесі господарської діяльності для фінансування активів
Ковальов В. [9]	Відношення довгострокових пасивів до власного капіталу підприємства
Стоянова О. [10]	Певне співвідношення власного та позикового капіталу, що призводить до максимізації вартості акцій підприємства

Деякі з розглянутих авторів, визначення яких були проаналізовані, вважають, що структура капіталу – це співвідношення в його складі частки акцій та облігацій; інші вважають, що в понятті «структура капіталу» необхідно розглядати всі види як власного, так і позикового капіталу підприємства.

Визначення, що наведені в табл. 1, можна розглядати як за спільними рисами, так і спостерігати в інтерпретації терміна суттєві відмінності. У зв'язку з необхідністю пошуку універсального глумачення поняття «структура капіталу» слід провести морфологічний аналіз його сутності.

Дослідження поглядів до визначення економічної сутності категорії «структура капіталу» дозволило ідентифікувати ключові ознаки поняття «структура капіталу» як об'єкта дослідження – морфологічні ознаки, які є складовими компонентами визначення.

Для виявлення ключових ознак було проаналізовано подібність і відмінність наявних дефініцій терміна в працях видатних економістів. Якщо сутнісна ознака наявна у трактуванні поняття певного автора, то на перетині відповідного рядка та стовпчика виставляється 1, інакше – 0. Комбінації альтернатив морфологічних ознак досліджуваного об'єкта формують низку варіантів опису терміна.

Сутність терміна «структура капіталу» визначається у межах поданих ознак, наведених у табл. 2. Це дає можливість конкретизувати поняття і встановити спільне й відмінне між визначеннями розглянутих авторів.

Таблиця 2

Морфологічна класифікація терміна «структура капіталу»

Автор	Основний та оборотний	Постійний та змінний	Цінні папери	Довгострокові пасиви, власний капітал	Власний капітал, позиковий капітал
Сміт А. [1]	1	0	0	0	0
Маркс К. [2]	0	1	0	0	0
Етрілл П. [3]	0	0	0	0	1
Ченг Ф., Фіннерті Дж. [4]	0	0	1	0	0
Ван Хорн Дж. [5]	0	0	1	0	0
Шим Д., Сігел Д. [6]	0	0	0	1	0
Гаген А., Серов М. [7]	0	0	0	0	1
Бланк І. [8]	0	0	0	0	1
Ковальов В. [9]	0	0	0	1	0
Стоянова О. [10]	0	0	0	0	1

Таким чином, виділено основні ознаки поняття, що характеризують його з різних сторін. Отримані результати табл. 2 дозволяють говорити про те, що сукупність певних відокремлених морфологічних ознак терміна мають спільні характеристики.

Визначимо загальну кількість навантаження на кожен з ключових ознак. Таким чином, та ознака, що матиме найвище значення, буде вважатися найбільш значущою (табл. 3). На її основі запропонуємо узагальнене визначення терміна «структура капіталу».

Таблиця 3

Загальне навантаження на ключові характеристики

Ознаки	Загальне навантаження
основний та оборотний	1 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 = 1
постійний і змінний	0 + 1 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 = 1
цінні папери	0 + 0 + 0 + 1 + 1 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 = 2
довгострокові пасиви, власний капітал	0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 1 + 0 + 0 + 1 + 0 = 2
власний капітал, позиковий капітал	0 + 0 + 1 + 0 + 0 + 0 + 1 + 1 + 0 + 1 = 4

Морфологічний аналіз дозволив систематизувати наявні в науковій літературі методологічні підходи до визначення сутності та змісту структури капіталу. Проаналізувавши положення сутності та змісту терміна, доцільно сформулювати власне бачення «структури капіталу»: структура фінансових засобів довгострокового фінансування підприємства, що наведена співвідношенням власного капіталу, залученого власниками, та усіх форм позикового капіталу, який інвестується у підприємство. Це визначення є узагальнюючим серед розглянутих авторів, на відміну від інших визначень воно об'єднує у собі всі подані критерії та їх ознаки.

Таке трактування поняття «структура капіталу» дає змогу суттєво розширити сферу практичного застосування цієї теоретичної концепції у фінансовій діяльності підприємства, оскільки: дає змогу дослідити особливос-

ті та розробити відповідні рекомендації для підприємств з обмеженими можливостями фінансування на ринку довгострокового капіталу; надає можливості пов'язати структуру капіталу з використання активів, які фінансуються за рахунок різних його складових [8].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Латишева І. Л.

Література: 1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1956. – 492 с. 2. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1988. – 892 с. 3. Этрилл П. Финансовый менеджмент для неспециалистов / П. Этрилл ; под ред. Е. Н. Бондаревской. – СПб. : Питер, 2006. – 608 с. 4. Ли Ченг Ф. Финансы корпораций: теория, методы и практика / Ф. Ченг Ли, Дж. И. Финнерти. – М. : Инфра-М, 2000. – 688 с. 5. Ван Хорн Дж. К. Основы финансового менеджмента / Дж. К. Ван Хорн, Дж. М. Вахович. ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2001. – 992 с. 6. Шим Дж. К. Финансовый менеджмент / Дж. Шим, Дж. Сигел ; пер. с англ. – М. : Филинь, 1997. – 400 с. 7. Серов М. Структура капитала. Управление и оптимизация структуры капитала [Электронный ресурс] / М. Серов, А. Гаген // ГлавБух. – Режим доступа : <http://www glavbuh.net/newsalog/struktura-kapitala-upravlenie-i-optimizaciya-struktury-kapitala/>. 8. Бланк И. О. Управление формированием капитала / И. О. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2009. – 512 с. 9. Ковалев В. В. Управление финансовой структурой фирмы : учеб.-практ. пособие / В. В. Ковалев. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2007. – 256 с. 10. Стоянова Е. С. Финансовый менеджмент: теория и практика / Е. С. Стоянова. – М. : Перспектива, 2008. – 656 с.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

УДК 336.143

Іванова Є. В.

Боднар К. Ю.

Студенти 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено стан бюджетної політики України. Визначено, що для сучасного часу характерна нестабільність у бюджетній сфері, яка обумовлена фінансово-економічними труднощами у країні. Визначено напрямки щодо поліпшення бюджетної політики України.

Ключові слова: бюджет, державний бюджет, доходи та витрати бюджету.

Аннотация. Исследовано состояние бюджетной политики Украины. Определено, что для современного времени характерна нестабильность в бюджетной сфере, которая обусловлена финансово-экономическими трудностями в стране. Обозначены направления по улучшению бюджетной политики Украины.

Ключевые слова: бюджет, государственный бюджет, доходы и расходы бюджета.

Annotation. The state of fiscal policy in Ukraine. It has been determined that modern times are characterized by instability in the public sector, which is caused by the financial and economic difficulties in the country. Marked areas to improve the fiscal policy of Ukraine.

Keywords: budget, state budget, revenues and expenditures.

Бюджетна політика держави як важлива складова економічної політики країни є системною сукупністю цілей, включаючи наукові підходи та конкретні заходи щодо цілеспрямованої діяльності держави з регулювання

бюджетного процесу, управління бюджетами всіх рівнів, ефективного використання бюджетної системи для вирішення економічних і соціальних завдань країни.

Дослідження стану бюджету завжди було одним із важливіших напрямів у фінансовій науці. Тому що бюджет є основним інструментом забезпечення діяльності держави та найважливішим елементом проведення бюджетної політики. Як економічна категорія бюджет не може мати політичного змісту. Він виражає ту частину фінансових відносин суспільства, в які вступають суб'єкти влади з фізичними і юридичними особами з приводу перерозподілу ВВП у процесі формування і використання бюджетного фонду.

У покращенні бюджетного процесу і бюджетної системи України брали участь усі гілки влади: законодавча, виконавча та судова. Значним є науковий доробок українських учених, які багато в чому сприяли вирішенню проблем розробки ефективної бюджетної політики. Це, насамперед, Бабич Л. М., Буковинський С. А., Василик О. Д., Єрмошенко М. М., Шлапак О. В., Юрій С. І., Чугунов І. Я. та ін. В роботах цих авторів запропоновано вирішення багатьох проблем удосконалення бюджетного процесу і бюджетної системи в Україні.

Метою статті є аналіз стану державного бюджету України, а також визначення перспектив його формування та використання у майбутньому.

Виклад основного матеріалу. Бюджетна політика є складовою економічної політики держави та фінансової політики. Основа бюджетної політики – розроблення напрямів використання бюджету відповідно до засад соціально-економічного розвитку суспільства. У процесі такого розроблення держава визначає конкретні форми, методи і види організації бюджетних відносин. Практична реалізація бюджетної політики полягає у сукупності заходів довгострокового (стратегічного) та короткострокового (тактичного) характеру, які здійснює держава через бюджетну систему.

Доходи бюджету відіграють важливу роль у соціально-економічному розвитку суспільства. Централізація частини ВВП і фінансових ресурсів держави у бюджетах різних рівнів дає можливість проводити єдину фінансову політику, забезпечувати перерозподіл коштів на користь пріоритетних галузей економіки, задовольняти приблизно на однаковому рівні потреби соціальної сфери, незалежно від того, на якій території функціонують її установи. Доходи бюджету, з одного боку, є результатом розподілу ВВП між різними учасниками відтворювального процесу, а з другого – об'єктом подальшого розподілу сконцентрованої в руках держави вартості, тому що остання використовується для формування бюджетів різного рівня [9].

Постійне збільшення видаткової частини державного бюджету призводить до підвищення фіскального навантаження на суб'єктів відтворення. Динаміку дохідної і видаткової частин державного бюджету наведено в табл. 1 [6].

Таблиця 1

Показники державного бюджету 2010–2014 рр.

Показник	Сума, млн грн				
	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Доходи державного бюджету:	254995,7	303875,4	373960,24	351164,6	395304,33
план – факт	240615,2	314616,9	346025,5	339180,3	356957,7
Видатки державного бюджету:	307748,1	342690,3	413605,32	419843,8	462211,73
план – факт	303588,7	333459,5	395661,8	403403,2	430108,8
Державний внутрішній борг України	156240	173707,7	206510700	284088,7	461003622,8
Державний зовнішній борг України	278080	299413,9	308999800	300025,4	485815804,5

За даними таблиці темпи зростання видатків перевищують темпи зростання доходів, при цьому відбувається постійне зростання внутрішнього боргу країни. Постійне зростання видатків державного бюджету та загального боргу створює передумови до посилення контролю за використанням бюджетних ресурсів та необхідності впровадження інструментів державного управління бюджетом і запровадження елементів контролінгу в систему бюджетування. Процес реформування системи бюджетного контролю в Україні протягом останніх років, на жаль, не сприяв суттєвому підвищенню його дієвості, а тому питання його реформування залишаються дискусійними і потребують подальших удосконалень. В умовах реформування бюджетних відносин, а не процесів виникає необхідність побудови обліково-аналітичної та інформаційної системи контролю та управління, яка дозволить синтезувати в єдине ціле всі складові бюджетного процесу і сприяти становленню їх взаємодії і стабілізації бюджетних відносин [1].

Аналіз фактів бюджетних правопорушень показав, що однією з основних причин такого негативного явища є некомпетентні, безвідповідальні рішення головних розпорядників, розпорядників нижчого рівня та одержувачів у особі їх керівників. Саме необгрунтовані, суб'єктивні, непрофесійні дії посадовців, а також неналежне прогнозування і планування призводять до неефективного використання коштів і відповідних соціально-економічних на-



слідків, а іноді – й прямих втрат бюджету. Тому необхідно реалізувати групи організаційних заходів, які в останні роки набувають важливого значення. Це обумовлено тим, що зниження рівня виконання Державного бюджету України по видатках переважно пов'язано з процесом розподілу видатків серед розпорядників бюджетних коштів, а також неповним виконанням бюджетних програм. Серед цих заходів важливе значення для оптимізації видатків з Державного бюджету України мають такі [2]:

- організація державного контролю за використанням бюджетних ресурсів. Слабкість державного контролю спричиняє розвиток негативних явищ в економіці країни. При цьому перед тим, як виділяти фінансову допомогу регіонам, необхідно спочатку перевірити, як вона використовувалася в минулі роки;
- затвердження обґрунтованого та ефективного бюджету. Державний бюджет України «як головний фінансовий план» став віддзеркаленням відповідних поглядів та інтересів, недосконалою менеджменту та відсутності ефективних технологій у прийнятті рішень. Виходячи з цього, затвердження Закону України «Про Державний бюджет на відповідний рік» часто стає предметом пошуку компромісних рішень різних політичних сил [8];
- оптимізація мережі виконавців бюджетних програм, для того щоб на одне завдання припадала мінімальна їх кількість.

Проведені дослідження вказують, що державний бюджет України, як за доходами, так і за видатками, не дає змоги здійснювати значні заходи щодо фінансування соціально-економічного розвитку країни.

По-перше, для вирішення проблеми дохідної і видаткової частин державного бюджету необхідно забезпечити чіткий розподіл повноважень і фінансових ресурсів між державою і її регіонами, державою і місцевим самоврядуванням. Передачу доходів на рівень місцевої влади від державного бюджету необхідно здійснити на суму, яка вже зараз відповідає офіційним міжбюджетним трансфертам [7].

По-друге, пропонуємо поступово відмовитися від так званих «пільг», які не сприяють розвитку галузей економіки. Замість пільг необхідно суттєво збільшити оплату праці в державному та недержавному секторі, збільшити пенсії, частину пільг для населення, передати у вигляді доплати до заробітної плати, пенсій населенню. В цьому випадку держава буде лише здійснювати процес регулювання заробітних плат і пенсій з метою їх відповідності реальним умовам соціально-економічного розвитку.

Висновки. Таким чином, проведені дослідження дають можливість стверджувати, що державний бюджет України за доходами і видатками не відповідає сьогодні соціально-економічним потребам країни. В процесі дослідження запропоновано низку заходів, які необхідно здійснити державним органам влади з метою покращення ситуації з формуванням і використанням державного бюджету. А саме: необхідно правильно організувати державний контроль за використанням бюджетних ресурсів, затвердити обґрунтований та ефективний бюджет та оптимізувати мережі виконавців бюджетних програм.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Філатов В. М.

Література: 1. Буковинський С. А. Бюджет розвитку та пріоритети бюджетних інвестицій / С. А. Буковинський, В. А. Комаров // Фінанси України. – 2004. – № 9. – С. 3–19. 2. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>. 3. Василік О. Д. Теорія фінансів : підручник / О. Д. Василік. – Київ : НІОС, 2000. – 416 с. 4. Єрмошенко М. М. Комерційна діяльність малих підприємств / М. М. Єрмошенко, О. А. Стороженко. – Київ : Нац. акад. управл., 2003. – 146 с. 5. Інформаційна довідка щодо державного та гарантованого державою боргу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fin.org.ua/news/1119753>. 6. Про Державний бюджет України на 2014 рік [Електронний ресурс] : Закон Верховної Ради України від 16.01.2014 № 719-VII. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/719-18>. 7. Чугунов І. Я. Бюджетний механізм регулювання економічного розвитку : монографія / І. Я. Чугунов. – Київ : НІОС, 2003. – 488 с. 8. Шлапак О. В. Державні фінанси в сучасних умовах і проблеми стабілізації антикризового управління / О. В. Шлапак // Фінанси України. – 2014. – № 4. – С. 7–31. 9. Юрій С. І. Антологія бюджетного механізму : монографія / С. І. Юрій, В. Г. Дем'янишин, Я. М. Буздуган. – Тернопіль : Екон. думка, 2001. – 250 с.



THE THEORY OF THE OPTIMUM VOLUME OF OUTPUT

UDC 005.936.43

Bozhko K.

2 years undergraduate studies
of the Faculty of Management and Marketing KNUE them. S. Kuznets

Annotation. This article focuses on the justification of the approach to the definition of the optimum volume of output. This article grounded factors influencing the volume of production. The conclusions that affect the volume of the issue and the methods of production optimization, which helps increase productivity and thus revenue.

Keywords: volume, optimization, planning, performance, efficiency.

Анотація. Обґрунтовано підхід до визначення оптимального обсягу випуску продукції, а також фактори, що впливають на обсяг виробництва продукції. Зроблено висновки про те, що впливає на обсяг випуску, і розглянуто методи оптимізації виробництва, які допомагають збільшити продуктивність, а отже, і прибуток.

Ключові слова: обсяг, оптимізація, планування, продуктивність, ефективність.

Аннотация. Эта статья посвящена обоснованию подхода к определению оптимального объема выпуска продукции. В данной статье обоснованы факторы, влияющие на объем производства продукции. Сделаны выводы о том, что влияет на объем выпуска и рассмотрены методы оптимизации производства, которые помогают увеличить продуктивность и, соответственно, прибыль.

Ключевые слова: объем, оптимизация, планирование, продуктивность, эффективность.

Currently, the actual problem for any business entity is the problem of the survival and continuity of development. Depending on the prevailing conditions and circumstances, this problem is solved by different companies on their own, but more often it depended on changes in the volume of activity of the enterprise.

It should be noted that the operating results characterizes the magnitude of the volume of production or sales, and in combination with other indicators, makes it possible to judge how the enterprise performs its functions. The magnitude of identified parameters depend on such indicators of the company revenues, costs, margins, and so on.

The volume of activity of the industrial enterprises are characterized by: production volume – the total volume of industrial production, manufacture – finished and marketable products, implementing – shipped and sold products.

The first key factor which we will consider is determination of the optimum volume of production and sales by comparing gross indicators.

The company usually seeks to maximize profits.

Ceteris paribus the greatest impact on profit maximization have output (sales) production and the price of the goods produced. After output, corresponding to the point of self-sufficiency, the company in the future by increasing the volume of production will get some profit. Optimization method – a method of comparing gross indicators. Its use involves a number of assumptions:

- 1) the company produces and sells only one product;
- 2) the purpose of the company is to maximize profits in the period under review;
- 3) optimized for only the price and volume of production [1].

The essence of the action of this method, when the manufacturer has no influence on the formation of prices, is reduced to the determination of the quantity of goods that he can offer to buyers at the current market price.

The method involves comparing Gross profit calculation for different values of volume of production and sales by deducting the total costs from the gross revenue.

Total costs are determined by multiplying the unit cost of production on its quantity. Gross revenue is calculated by multiplying the price by the same amount.

Determination of the optimum volume of production and sales by comparing the limit values.

Along with the definition of the optimum volume of production and sales by comparing gross indicators for the same purposes, the method of comparing the limit values.

When optimizing production volumes using this method uses the concept of “marginal revenue” “marginal cost” and “marginal profit”.

Marginal revenue – the average value of the decrease (increase) in revenue per unit of product as a result of changes in the volume of production and sales of more than one unit. It is defined as the quotient of the difference between the previous and subsequent revenue corresponding to the difference between the sales volumes in physical dimensions.

The marginal cost – the average value of the costs of growth (reduction) per unit of output, which arose as a consequence of changes in the volume of production (realization) of goods by more than one unit. They are defined as the ratio of the difference the next and previous total costs corresponding to the difference in output.

Limiting gains – the average value increase (reduction) of profit per unit of output, which arose due to changes in production volume by more than one unit.

Maximum profit – the difference between marginal revenue and marginal cost [2].

The starting point of the method comparing the limit values is that the increase in production is profitable as long as the value of the marginal revenue exceeds marginal cost.

In order to produce a plan of production, it is necessary to know the performance of employees. Productivity describes the effectiveness of the employee in the broadest sense – is the ability of a particular employee to produce products or provide services [3].

Productivity can be an individual (for one employee, measured by the amount of wealth produced by one worker at a time) and public (not only determined by the cost of living, but also embodied labor).

Performance indicators of labor used for various purposes – planning, comparison, valuation and so on. D. Therefore, they may have a different form of measurement that defines the function and purpose of the definition of the indicator.

Natural indicators characterize the production of goods in-kind unit of time, and are expressed in kind, for example tons, kilograms, liters, meters, and so on.

They are absolute and are of limited use. They are mainly used when comparing the productivity teams, units, workers, as well as in determining the level of production standards and their implementation [4].

For the analysis of the actual working time, determining the intensity of labor used physical indicators of labor input of work (rate inversely proportional to the development of products), which is defined as the ratio of the total amount spent time working on the entire volume of work among the works performed (standard time).

However, greater efficiency, expediency and ease of use are characterized by cost indexes of labor productivity. They have received more widespread in industrial enterprises, characterized by high flexibility.

Their use enables the recording and comparing different types of work by bringing them to a single meter (value).

Employment indicators characterize the ratio of standard costs to actual working time. Such indicators are used to determine the efficiency of workers as compared to the standards. Such indicators are useful in the standardization of work and the determination of optimal standards for workers [5].

Depending on the purpose of the planning are different methods of measuring productivity. After all, the productivity of labor has a significant impact on the competitiveness of the company and its financial results.

Anyone planning can not do without taking into account labor productivity both individual and social. Production planning is inseparable from the valuation of employees and on account of the implementation of labor standards.

In practice, the general account of the basic indicators of widespread cost accounting, since they are common and universal for the purpose of production planning. An entity shall seek to increase labor productivity as a guarantee of future prosperity [6].

Supervision – Doctor of Sciences (Economics), Professor Lepeyko T. I.

Literature: 1. Грузинов В. П. Экономика предприятия / В. П. Грузинов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 535 с. 2. Николаева С. А. Принципы формирования и расчета себестоимости продукции / С. А. Николаева. – М. : Аналитика-Пресс, 2005. – 236 с. 3. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – Мн. : Новые знания, 2000. – 336 с. 4. Чернов В. А. Управленческий учет и анализ хозяйственной деятельности / В. А. Чернов. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 320 с. 5. Методологія та технологія управління сучасними підприємствами: теоретичний та практичний аспекти : монографія / [Т. І. Лепейко, О. І. Пушкар, І. А. Грузіна та ін.] ; за заг. ред. Т. І. Лепейко. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2014. – 338 с. 6. Лепейко Т. І. Методичний підхід до побудови моделі функціонування та розвитку підприємства / Т. І. Лепейко, О. В. Мазоренко // Ліберманівські читання – 2010: економічна спадщина та сучасні проблеми : монографія / Під заг. ред. В. С. Пономаренка. – Харків : ФОП Павленко О. Г. ; ВД «ІНЖЕК», 2010. – С. 293–308.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ МОЛОДЁЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ

УДК 33.021:331.56/.57-053.6(477)

Болотная Е. О.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. В настоящее время молодёжная безработица прогрессирует на рынке труда. Безработица данной возрастной категории классифицируется по многим показателям, одним из них является гендерный показатель. Данный аспект должен учитываться государством для построения эффективной политики регулирования уровня молодёжной безработицы.

Ключевые слова: безработица, молодёжь, экономическая активность, занятость, рынок труда.

Анотація. На сьогодні молодіжне безробіття прогресує на ринку праці. Безробіття цієї вікової категорії класифікується за багатьма показниками, один із них – це гендерний показник. Цей аспект повинен враховуватися державою для побудови ефективної політики регулювання рівня молодіжного безробіття.

Ключові слова: безробіття, молодь, економічна активність, зайнятість, ринок праці.

Annotation. Currently, the youth unemployment rate is progressing in the market of labor. Unemployment of this age category is classified in many ways, one of them is a gender indicator. This aspect must be taken into account to construct an effective state policy regulating the level of youth unemployment.

Keywords: unemployment, youth, economic activity, employment, the market of labor.

В условиях социально-экономической нестабильности молодёжь является основным трудовым ресурсом и интеллектуальной силой, которая обеспечивает будущее развитие государства. Следовательно, если среди молодого поколения существует проблема безработицы, то одним из последствий данного явления может стать снижение жизненного уровня. Уровень трудоустройства молодёжи отображает истинное благополучие и устойчивость экономики страны, при этом преодоление данной проблемы является одной из основных задач государства, что и обуславливает актуальность данного исследования.

Молодёжная занятость и проблема безработицы рассматриваются многими украинскими и зарубежными учёными, среди них: Д. Л. Богиня, О. А. Гришнова, С. М. Злупко, А. М. Колот, Е. М. Либанова, М. С. Мутяк, В. В. Ониенко и др. В своих работах авторы рассмотрели различные аспекты данной темы, однако анализ литературы показывает, что изучение гендерного аспекта молодёжной безработицы имеет фрагментный характер, что и обуславливает необходимость более детального рассмотрения этой темы.

Целью данной статьи является определение причин молодёжной безработицы с учётом результатов анализа гендерных аспектов, которые влияют на конъюнктурные изменения рынка труда, а также определение возможных путей их решения.

Безработица – это сложное социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного население желает, но не может найти работу [1, с. 219]. В условиях современной экономики безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

На сегодняшний день проблема безработицы знакома каждому гражданину Украины и уже достигла своей массовости – основные тенденции экономической активности населения Украины, которые отображают динамику различных её показателей [2, с. 1]. Это уменьшение уровня экономической активности с 64,9 % до 62,4 %; уменьшение уровня занятости с 60,2 % до 56,6 %; увеличение уровня безработицы с 7,3 % до 9,3 %.

Таким образом, тенденции экономической активности свидетельствует о снижении интереса молодых граждан заниматься поиском работы, что объясняет рост уровня безработицы.

К основным причинам повышения уровня безработицы можно отнести то, что сегодня работодатели не мотивированы относительно трудоустройства молодёжи, не созданы условия для молодёжного предпринимательства и самозанятости. По мнению работодателей, к этим причинам также можно отнести несоответствие объёмов и направлений профессионального обучения потребностям экономики и рынка труда, недостаточный уровень качества профессиональной подготовки, завышенные ожидания от работы, которые не всегда находят соответствующее применение у работодателей, недостаточная ориентация молодёжи еще со школы [3, с. 115].

Молодое поколение несёт в себе огромный потенциал интеллекта и трудоспособности, но в условиях рыночной экономики ему необходима помощь в трудоустройстве, потому что далеко не все представители данной

возрастной группы имеют инициативу и достаточное количество сил и навыков, чтобы трудоустроиться самостоятельно. В противном случае проблема безработицы может создать условия для снижения генофонда страны и распространения феномена «старение нации», так как для молодёжи все более распространённой становится тенденция уезжать за границу в поисках более приемлемых условий труда.

Украина является участником многих международных актов и договоров, которые способствуют и устанавливают гендерное равенство, таких как [4, с. 1]: Всеобщая декларация прав человека (1948 г.); Международный пакт про гражданские и политические права (1966 г.); Устав Организации Объединённых Наций (1945 г.); Декларация про ликвидацию дискриминации в отношении женщин (1976 г.); Конвенция про борьбу с торговлей людьми и с эксплуатацией проституции по отношению к женщинам (1949 г.); Конвенция про ликвидацию всех форм дискриминаций по отношению к женщинам (1979 г.); Конвенция про защиту прав человека и основных свобод (1950 г.); Пекинская декларация (1995 г.) и др.

Но, несмотря на вышеперечисленные договоры, в современном обществе сформировалась такая тенденция, что женщина, как правило, занимается удовлетворением своих потребностей, а мужчина обеспечивает достаток целой семьи. Исходя из этого, мужская безработица более губительно влияет на состояние генофонда страны по сравнению с женской. Следовательно, важно учитывать гендерный аспект при анализе молодёжной безработицы, так как мужская и женская безработицы имеют разное влияние на будущее экономики.

Анализ статистических данных рынка труда за 2013 и 2014 гг. показал, что мужская и женская экономическая активность разнятся в своих показателях (рис. 1): во всех возрастных категориях более высокий уровень экономической активности принадлежит мужчинам, а более низкий – женщинам.

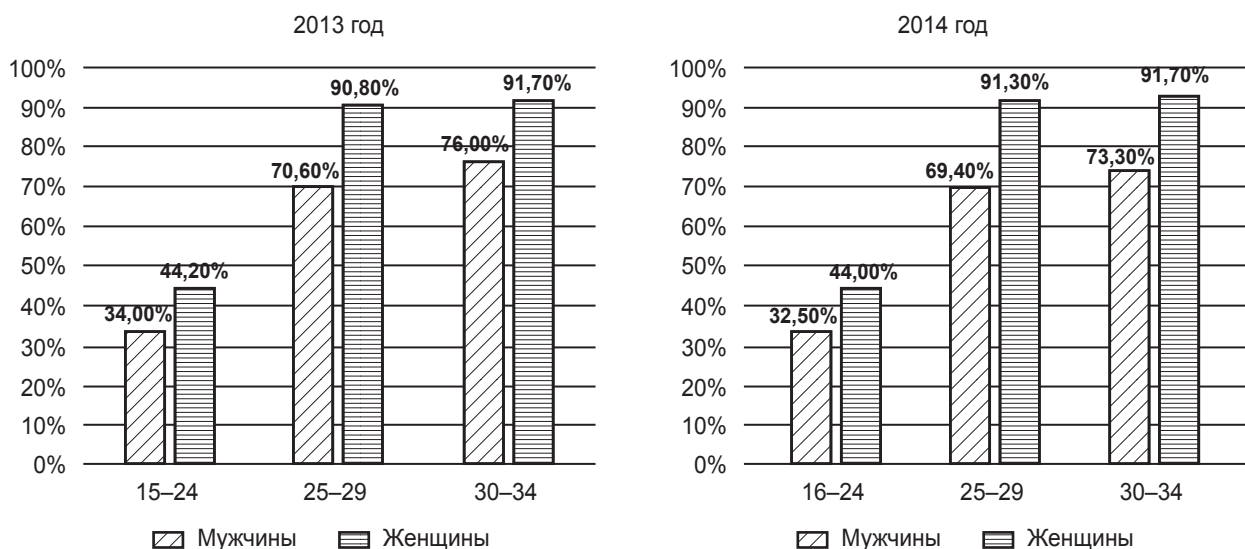


Рис. 1. Уровень экономической активности населения по полу и возрастным группам активности (к общему количеству населения определённой возрастной группы) [5]

Статистические данные относительно уровня безработицы населения по полу и возрастным группам (рис. 2) свидетельствуют о более высоком уровне мужской безработицы по сравнению с женской, что имеет негативное влияние на будущее благосостояние Украины.

Таким образом, явление безработицы свидетельствует о излишнем предложении рабочей силы на рынке труда. Следовательно, простейшим способом решения проблемы было бы создание государством новых рабочих мест, но в условиях политической, экономической и социальной нестабильности это сделать будет крайне сложно. А это означает, что государство должно сотрудничать с частными предпринимателями с целью привлечения молодых специалистов в сферу производства, наладить государственные системы трудоустройства молодых специалистов, уделить внимание профессиональной ориентации молодёжи, чтобы высшие учебные заведения могли без сомнений гарантировать будущее трудоустройство своих выпускников.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

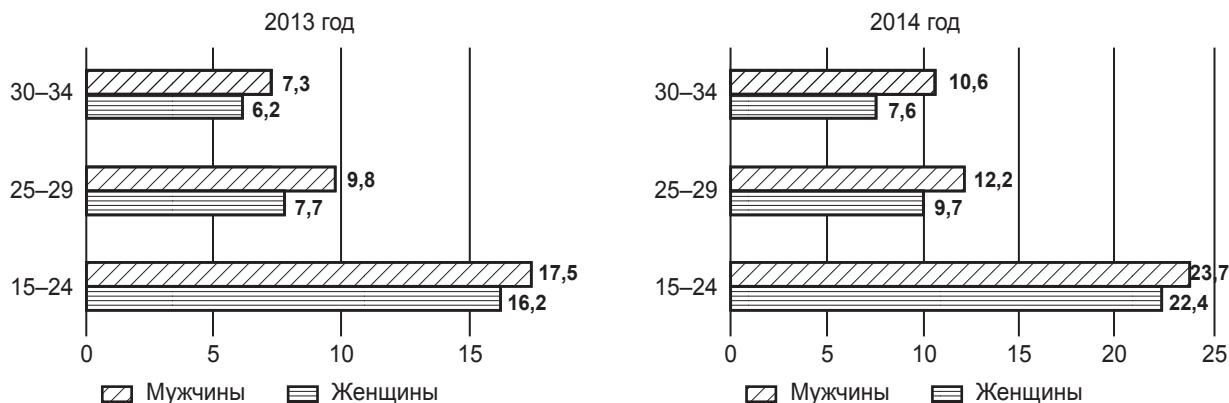


Рис. 2. Уровень безработицы населения (по методологии МОТ) по полу и возрастным группам (в % к количеству экономически активного населения определённой возрастной категории) [5]

Литература: 1. Бережная Н. И. Политическая экономия в структурно-логических схемах / Н. И. Бережная. – Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2008. – 296 с. 2. Демографічна і соціальна статистика: основні показники ринку праці [Електронний ресурс] // Державна служба статистики. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 3. Мельниченко О. Б. Інноваційна економіка: оцінка молодіжного ринку праці України / О. Б. Мельниченко // Інноваційна економіка. – 2013. – № 3 (52). – С. 113–119. 4. Зайнятість і безробіття: гендерні аспекти ринку праці в Україні // Державна служба статистики. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 5. Ринок праці в 2013 році: за даними добірного огляду населення (домогосподарств) з питань економічної активності, огляду підприємств, установ та організацій, а також з адміністративної інформації державної служби зайнятості // Державна служба статистики. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/rp/pres-reliz/arh_pr2012.html.

FORMS AND WAGE SYSTEM IN UKRAINE

UDC 331.2

Brusnitsyna D. E.

1 year student
of the Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. Wage is one of the main factors of economic and social life of each country. High level of wages providing a high demand for goods and services. But at the moment in Ukraine is wage as an economic category less fulfills its basic function. This problem should be considered and avoided.

Keywords: wages, payroll, organization of remuneration, tariff system.

Анотація. Заробітна плата являє собою один із основних факторів соціально-економічного життя кожної країни. Високий рівень заробітної плати забезпечує високий попит на товари і послуги. Але в Україні на сьогодні заробітна плата як економічна категорія все менше виконує свої основні функції. Цю проблему необхідно розглянути і запобігти їй.



Ключові слова: заробітна плата, нарахування заробітної плати, організація оплати праці, тарифна система.

Анотація. Зароботная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны. Высокий уровень заработной платы обеспечивает высокий спрос на товары и услуги. Но в Украине на сегодняшний день заработная плата как экономическая категория все меньше выполняет свои основные функции. Эту проблему необходимо рассмотреть и предотвратить.

Ключевые слова: заработная плата, начисления заработной платы, организация оплаты труда, тарифная система.

The relevance of the topic due to the fact that the system of organization of wages and incentives should contribute to the effective work of the staff and be economically viable. The wage now and in the years to remain the main source of income of employees. Wage is one of the most important and decisive elements of creating a favorable atmosphere for the enterprise.

Objective: the article, that examine the wage system, its essence and form.

Wage – price, which is paid by an employer to an employee for the functional use of his work. It's depending workers skills, complexity, quantity, quality and conditions of work, as well as compensation and incentive payments.

Wages have three basic forms: piecework, time-based, mixed.

1) Piecework wages – is a form of stimulating the increase of production volumes. It is used when it is the intensity of the worker's labor depends on the volume of production.

Piece form of wages implies a system of surcharges for fuel economy, energy, raw materials, for the effective use of equipment, for the attitude to work, risk, and so on. Piecework wage has several systems:

- direct piecework wages means that wages depends on the generation. Indirect piecework wages are used to pay auxiliary workers engaged in service for the basic technological processes (fitters, assistant foreman and others);
- piecework – bonus wages combines earnings of piece-rates with the main prize for efficient and quality work;
- progressive piece – rate wages are calculated as follows: the implementation of standards is paid for one price, and the development of production in excess of – on the other;
- piecework pay system means that the piece-rate is calculated on the basis of the rules in a separate operation (product), and the whole range of activities in general.

2) Time-based form of wages – is used where it is necessary to produce the product as much as required by the technology. The excess of output is seen as a violation of the technology and are not stimulated.

Time-based form functions as a standard by the hour and time-bonus.

The first involves the payment for time worked and work for the implementation of standards, which are reviewed periodically. The second (time-bonus) involves payment for the hours worked and an additional payment of bonuses for cost savings, more sophisticated forms of work organization and so on.

3) Mixed forms of wages include the use of different combinations of hourly and piecework wages of their use is practiced, particularly in cases where there is a low level of labor productivity (hourly), and in case of exceeding the preset level (piecework form).

It's obviously, that payroll in Ukraine – it is difficult and very laborious process that involves a myriad of law regulated charges and deductions, state guarantees, the controversial tax, and a huge number of statements.

In Ukraine, there are a public and contractual regulation of wages.

1) The basis of state regulation of wages are the rules contained in conventions and recommendations of the International Labour Organization, the Constitution, the Labour Code, a legislative acts of Ukraine. An important element of state regulation of wages is the application of the institute of the minimum wage. The minimum wage is set at not lower than cost value of poverty borders based on the working face.

2) Contractual regulation of wages of workers of enterprises is carried out on the basis of agreements concluded in the state, sectoral, regional and production levels in accordance with the Law of Ukraine.

System of standard Payroll includes the following procedures:

- the accrual calculation sheet: wages, according to staffing, labor contracts and timesheets with the form of hourly wages;
- deduction in the calculation sheet: according to the executive document, and the statements of employees;
- payment of taxes and duties withheld from wages, in accordance with the laws of Ukraine: the tax on income of individuals; single social contribution.

Ukraine has a tariff system of remuneration, including:

- tariff-qualification characteristics;
- tariff rates;
- salary schemes;
- tariff grid.

The tariff system of remuneration of employees is used for the allocation of work, depending on their complexity and the employee's – depending on their qualifications or discharge rate scale. It is the basis for the formation and differentiation of wages.

1) Tariff rates (hourly, daily, monthly) wage is expressed in various types of work per unit of time (hour, day, month), depending on the category of employee qualification.

2) Tariff grid – the scale (scheme), which measures the ratio of the wage workers, depending on the complexity of the work and their qualifications, ie It provides higher wages for more complex work.

3) The tariff level - a measure of the degree of difficulty of the work performed and the level of qualifications of the employee.

4) Tariff-qualifying directories (TCD) is a systematic list of jobs and professions that are used in manufacturing.

TCD is an element of the tariff system and perform the role of a sample, the standard of professional requirements for various positions and jobs.

The average salary in Kiev, the first time in Ukraine, taking into account the performance of regions, exceeded 5 thousand UAH. In other regions of Ukraine, the average salary is less than 2 thousand UAH. per month.

As practice shows, employers are periodically increased wages to their employees, mainly for the purpose of retention and motivation. Indeed, if for a considerable period of time not to raise the salary, it's sure to respond to the terms of the company's profits. Employers initiated the revision of salaries in the following cases:

- if a change in career development positions and functions;
- with the increase in work or the combination of several employee;
- positions;
- for employees whose salary depends on the volume of sales, in the case of positive dynamics increases (bonus) on the results of successful work;
- in a situation of general inflation in the country.

With the transition to market relations in Ukraine inevitably occurs empowerment ownership in pay. It is now already the case in private enterprises. In fact, the legal mechanism for organizing wage in question does not apply in the private sector. It is a fact that can not be ignored. However, we can not artificially impart the experience of countries with a market economy, which has developed in Ukraine, where such relationships are still in their infancy. At least in the transition state must maintain control mechanisms to protect the rights of workers on payroll.

Thus forming the aggregate effective demand, wages thus largely determines the dynamics of the economy. It has a higher stimulating effect on the economy as compared to other income. We analyzed all forms of wages. The peculiarities of wages at the present stage, concluded that employers periodically increase wages, to motivate employees and to promote it. Salary is the most important factor in determining, on the one hand, the efficiency of production and, on the other hand, the standard of living, and this is due to the urgency and importance of the topics studied.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Stepanenko N. O.

Literature: 1. Вербило А. Ф. Совершенствование учета труда и его оплаты / А. Ф. Вербило, Л. В. Мельянова // Бухгалтерия в сельском хозяйстве. – 2010. – № 17. – С. 25–29. 2. Павловский Н. Состояние и тенденции в области расходов на оплату труда в структуре операционных расходов / Н. Павловский, С. Шелешкова // Украина: аспекты труда. – 2009. – № 7. – С. 24–30.

ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У РЕКЛАМНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 35.086

Буняк О. С.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність понять «інновації» та «інноваційна реклама», потенціал реклами; визначено роль реклами у діяльності та розвитку підприємства. Розглянуто підходи до розвитку підприємства з використанням інноваційної реклами.

Ключові слова: інновації, інноваційна реклама, ефективність, технології, види.

Аннотация. Рассмотрены сущность понятий «инновации» и «инновационная реклама», а также потенциал рекламы; определена роль рекламы в деятельности и развитии предприятия. Рассмотрены подходы к развитию предприятия с использованием инновационной рекламы.

Ключевые слова: инновации, инновационная реклама, эффективность, технологии, виды.

Annotation. In this paper the essence of the concept of innovation, innovative advertising its potential and importance for the operation and development of the company. The approaches of the company through the use of innovative advertising.

Keywords: innovation, advertising innovation, efficiency, technology? types.

В наш час економіка швидко розвивається, і чим більше на ринку з'являється нових товарів, тим важче скласти чітке уявлення про потреби споживачів. Зараз недостатньо лише створити новий товар, треба його правильно подати споживачу, зацікавити, позитивно відокремити від конкурентів та зробити це максимально економічно.

Інноваційні технології в рекламі товарів і послуг – неймовірно актуальне питання, особливо в ситуації, коли ринок зростає, а технології реклами стоять на місці.

В Україні питанням інновацій поки приділено недостатньо уваги, але є багато вчених, таких як Антонюк Л. Л., Поручник А. М. та ін., які займаються інноваційної діяльністю.

Метою роботи є вивчення питання застосування інноваційних технологій у рекламній діяльності, що базуються на техніко-технологічних, трудових, управлінських, фінансових ресурсах. Розвиток цих переваг веде до примноження знань, посилення інноваційної сприйнятливості суб'єктів господарювання, їх мотивації до творчості, високого ступеня комерціалізації [1].

На думку Єрохіна С. А., розробка та впровадження маркетингових інновацій в ринкових умовах – це єдиний спосіб підвищення конкурентоспроможності та підтримки високих темпів розвитку організацій та її торгових марок. Маркетингові інновації спрямовані на більш повне задоволення потреб споживачів, відкриття нових ринків збуту з метою підвищення обсягів продажів, що є запорукою успішного розвитку організації [2]. Таким чином, можна сказати, що інновації в рекламі є серйозною рушійною силою економіки в цілому.

Сьогодні на зміну традиційним інструментам реклами приходять інновації. Завдяки нововведенням можливе більше глибоке бачення самої суті товару.

В останній час інноваційні технології все більше проникають у різні сфери нашого життя, в тому числі й у рекламу. Але треба розуміти, що нові засоби реклами треба ще пристосувати до особливостей власного ринку. Так, наприклад, в Україні, незважаючи на значне збільшення рекламних витрат, ефективність реклами та маркетингу промислових підприємств залишається низькою та потребує більшого вивчення та вдосконалення [3].

Найбільш точним є таке визначення реклами. Реклама – це сконцентрована форма уявлення ідей, товарів, послуг, компаній з метою впливу на споживача для просування їх на ринок збуту за допомогою інформаційних технологій [4].

Рекламна стратегія – комплекс заходів для досягнення рекламних цілей у системі маркетингу компанії. Основними складовими рекламної стратегії прийнято вважати: визначення цільової аудиторії; розробка концепції товару; формування каналів рекламних комунікацій; розробка рекламного звернення.

Зазвичай від ефективності маркетингової компанії залежить рівень розвитку підприємства. Якщо компанія вміє чітко підібрати рекламну стратегію та шляхи її реалізації то вона вже може конкурувати на ринку, що в перспективі приведе до ще більшого розвитку інновацій у рекламі.

Помітним проявом реформування сучасної економіки став, зокрема, інтенсивний розвиток усіх видів реклами, які допомагають підприємствам ефективно та динамічно розвивати свій бізнес як на національному, так і на міжнародному ринках. В умовах конкурентної боротьби насичення ринку товарами та рекламою не лише стрімко змінили ситуацію в галузі, а й гостро актуалізували необхідність вирізнитися з-поміж ідентичних пропозицій. Це спонукало фахівців-рекламістів до інтенсивного пошуку нових підходів і методик реклами, в основу яких покладено особливе трактування сутності та механізмів функціонування брендів. Наразі зростає необхідність вдосконалення механізму просування товарів на ринках, що, з одного боку, зумовлюють пристосування засобів реклами до сучасних тенденцій і особливостей світової торгівлі, а з другого – спонукають до використання інновацій [5].

Інновації використовуються як у традиційних форматах реклами, так і в нестандартних рекламних комунікаціях. У межах цієї статті охарактеризуємо деякі види інноваційних рекламних технологій, що увійшли в практику рекламної індустрії в останнє десятиліття.

Залежно від обраних коштів поширення реклами застосовуються такі способи розрахунку рекламного бюджету:

- калькуляція на основі частки витрат;
- метод одиниці збуту – розраховується шляхом множення цільового обсягу реалізації на заздалегідь установлені видатки на одиницю товару або послуги. Як правило, за високої ціни товару або послуги;
- метод зіставлення з конкурентами (не найефективніший, але розповсюджений);
- метод завдань – спосіб, за якого на підставі базової рекламної стратегії привласнюється пріоритетність вартим завданням і коштом розміщення реклами, і по кожному з коштів окремо калькулюється його вартість;
- метод припустимих витрат. Ситуація, коли встановлюються певний ліміт у сумі (вартості).

Як правило, маркетинговий бюджет становить 1–5 % від очікуваного або досягнутого обсягу продажів або 10–25 % від прибутку.

Серед найбільш перспективних видів подібної реклами в Україні та за кордоном є відеореклама в місцях масового скупчення людей з використанням технології InDoor TV. За оцінками фахівців, вона привертає увагу більше 90 % потенційних покупців.

В останні роки ця рекламна технологія серйозно удосконалилася. У 2005 р. на російському ринку InDoor реклами з'явилася нова технологія X3D video, розроблена компанією X3D Technologies Corporation. Вперше вона була представлена публіці в 2002 р. на конференції високих технологій у США. Тривимірна технологія дозволяє зображенню легко вийти за межі екрану, потім так само легко повернутися назад, справляючи тим самим незабутне враження на людей, що проходять повз. Її основна відмінність від звичних 3D-пристроїв полягає у реальному сприйнятті тривимірних зображень без використання спеціальних засобів, як, наприклад, відеошоломи або стереоокуляри. До того ж зображення може бути і на значній відстані, але якість його сприйняття не зазнає втрат. Маючи повний кут огляду і технології просторового відтворення, ефект помітний на відстані до 100 метрів, що зручно для представлення товарів і послуг у пунктах продажів.

Інша інновація сучасної реклами – технологія інтерактивної взаємодії Just Touch, що з'явилася в США на початку XXI ст. Вона допомагає взаємодіяти рукам споживача з інтерактивною платформою на спеціальному екрані. Завдяки дуже чутливому сенсору, який покриває лицеву частину дисплею, програма реагує на будь-який, навіть легкий дотик. Споживач може без зусиль знайти потрібну йому інформацію, дізнатися про наявність товару, свіжі новини тощо. При цьому на екрані завжди присутній логотип компанії. За допомогою такої реклами без застосування людського ресурсу можна зацікавлювати споживачів.

Великого поширення зараз набуває так звана «вірусна» смс-розсилка. Цей вид реклами особливо ефективний для ресторанів, торговельних центрів, супермаркетів та інших підприємств продажу чи надання послуг. Суть полягає в тому, що за невелику ціну можна замовити розсилку смс-повідомлень, у яких надається актуальна інформація, наприклад, акції чи реклама нового товару. На сьогодні, коли кожна людина має мобільний телефон, це досить актуально, щоб звернути на такий вид реклами свою увагу. Подібна розсилка вважається ефективною навіть при двох відсотках звернень.

Таким чином, можна сказати, що реклама є невід'ємною частиною сучасної економіки. Успішність будь якої компанії напряму залежить від ефективності її просування на ринку завдяки рекламі. Саме інновації у наш час дають потрібний поштовх до розвитку у світі маркетингу. Нові ідеї прискорюють економіку та змушують людей придбавати нові товари чи послуг, мотивують їх заробляти більше, для того щоб більше витратити. Рекламодавець просто повинен вміти привернути увагу потенційного споживача, і це треба завжди робити з огляду на особливості споживача та ринка в цілому.

Для того щоб успішно використовувати інновації в рекламі, краще мати великий бюджет і досвідчених працівників, але це не обов'язково.

Інновації завжди пов'язані з ризиком. Так, можна прорахувати вірогідність успіху, але тільки сам споживач може дати остаточну оцінку.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Перерва П. Г.

Література: 1. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації : монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. – Київ : КНЕУ, 2003. – 394 с. 2. Єрохін С. А. Управління інноваційною діяльністю в економіці України : монографія / С. А. Єрохін. – Київ : Либідь, 2008. – 116 с. 3. Голда Н. Особливості формування рекламної стратегії : монографія / Н. Голда. – Київ : КНЕУ, 2008. – 125 с. 4. Телетов А. С. Маркетинг продукції виробничо-технічного призначення: методичні рекомендації. – Львів : Львів. політехніка, 2002. – 231 с. 5. Картер Г. Ефективна реклама : справочник для малого бізнесу / Г. Картер ; под. ред. Е. М. Пеньковой. – М. : Ростимтэр? 2008. – 315 с.

КРЕАТИВНІСТЬ У РЕКРУТИНГУ – ЗАПОБІГАННЯ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ІНТЕРВ'Ю

УДК 005.571

Бурдіна Н. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розвиток конкуренції на вітчизняному ринку праці вимагає від рекрутерів упровадження сучасних та ефективних методів проведення інтерв'ю із кандидатами на вакантні посади, використання яких дозволяє оптимізувати процес оцінки претендентів і підвищити конкурентоспроможність підприємства за рахунок формування ефективної команди професіоналів, відданих своєму ділу та орієнтованих на досягнення командного результату.

Ключові слова: інтерв'ю, кандидат, оцінка, ефективність.

Аннотация. Развитие конкуренции на отечественном рынке труда требует от рекрутеров внедрения современных и эффективных методов проведения интервью с кандидатами на вакантные должности, использование которых позволит оптимизировать процесс оценки претендентов и повысит конкурентоспособность предприятия за счет формирования эффективной команды профессионалов, преданных своему делу и ориентированных на достижения командного результата.

Ключевые слова: интервью, кандидат, оценка, эффективность.

Annotation. The development of competition on the domestic labor market demands from recruiters introduction of modern and effective methods of conducting interviews with candidates for the vacant positions, which using will help to optimize the process of evaluating applicants and to increase the company's competitiveness by forming an efficient team of professionals, dedicated and focused on achieving team results.

Keywords: interview, candidate, estimation, effectiveness.

У зв'язку із високим рівнем конкуренції на ринку праці кандидати використовують різні засоби, для того щоб сподобатися майбутньому роботодавцеві. Одна з таких можливостей – проявити себе – випадає їм під час інтерв'ю, де кандидат намагається показати свої професіональні навички та здібності, а також зарекомендувати



себе якомога краще перед інтерв'юером. Інтерв'ю є важливим етапом знайомства кандидата з підприємством, стартом можливого співробітництва, тому що перше враження про кандидата є першочерговим фактором досягнення майбутнього успіху та зайняття бажаної вакантної позиції на підприємстві. Та нерідко виникає проблема невідповідності поведінки кандидата на інтерв'ю та поведінки нового працівника підприємства (який нещодавно був цим кандидатом). Вона виникає через недостатність компетентності оцінки кандидата на першому етапі його перебування на підприємстві – на першому вхідному інтерв'ю, що, як правило, проводить рекрутер або HR-спеціаліст. Це проявляється у постановці інтерв'юером стандартних, усім відомих питань, відповіді на які заздалегідь заготовлені кандидатом та є соціально очікуваними. При такому спілкуванні не може відбуватися правильна оцінка кандидата.




Ця стаття розкриває сутність і важливість правильного проведення інтерв'ю; виокремлення важливих моментів у техніках проведення інтерв'ю; презентації того, як кандидат сприймає інтерв'юера; наведення прикладів стандартних питань та очікуваних «правильних» відповідей на них; описання моделей особистості кандидата, які необхідно досліджувати у процесі інтерв'ю. Слід зазначити, що у статті розглядатиметься вхідне інтерв'ю, яке проводить рекрутер або HR-спеціаліст (тобто інтерв'ю, яке не є технічним і не перевіряє професійних знань і навичок кандидата в окремій сфері діяльності), та надані рекомендації можуть бути використані незалежно від сфери діяльності підприємства.

Отже, інтерв'ю є найбільш поширеним методом оцінки кандидатів на посаду. Ефективність цього методу полягає в тому, що кандидат безпосередньо відіграє активну та невід'ємну роль у процесі відбору персоналу. Саме завдяки оцінці кандидата у процесі спілкування у рекрутера з'являється можливість оцінити soft-skills, цілі та цінності людини, які не піддаються адекватній оцінці за допомогою тестування. Soft-skills – це сукупність соціальних навичок кандидата, а саме взаємодія у колективі, знаходження підходу до людей, лідерство, міжособистісне спілкування, ведення переговорних процесів, робота в команді, особистісний розвиток, управління часом, мотивація, ерудованість, креативність тощо [1].

Слід зазначити, що головною метою інтерв'ю є розкриття усіх сторін розвитку особистості, а саме: hard-skills, goals, soft-skills (табл. 1). Метою ж вхідного інтерв'ю є розкриття потенціалу кандидата щодо його цілей (goals) і соціальних якостей (soft-skills). Отже, необхідно визначити та виокремити складові моделі особистості кандидата для побудови ефективної структури та процесу інтерв'ю.

Таблиця 1

Модель особистості кандидата

		
Hard-skills	Goals	Soft-skills
<ul style="list-style-type: none"> – професійна компетентність; – технічні навички; – рівень володіння іноземними мовами 	<ul style="list-style-type: none"> – кар'єрні та особистісні цілі; – усвідомлення власної ролі (позиціонування); – зовнішній світ особистості, його співвідношення з роботою; – цінності 	<ul style="list-style-type: none"> – мотивація; – взаємодія в команді; – професійна активність; – самопозиціонування; – time-management; – лідерство; – навички у вирішенні конфліктів; – саморозвиток; – лояльність (адаптивність); – релевантність поведінки

Важливою запорукою ефективною оцінки кандидата за всіма складовими його моделі особистості є слідування структурі процесу інтерв'ю. Ефективна структура містить у собі такі етапи:

1. Встановлення контакту з кандидатом, досягнення рапорту завдяки створенню сприятливої та продуктивної атмосфери спілкування;
2. Представлення інтерв'юером компанії та вакантної посади;
3. Формування діалогу із кандидатом, при якому 90 % комунікації повинно бути із боку кандидата, а завданням інтерв'юера є постановка питань;
4. Обмін інформацією;
5. Завершення інтерв'ю (відповіді на питання кандидата).

Слід зазначити, що під час комунікації із кандидатом інтерв'юер повинен говорити лише 10 % усього часу бесіди, бо решту часу він повинен витратити на вивчення та розпізнавання мови жестів і міміки кандидата.



Ефективна комунікація в процесі інтерв'ю неможлива без правильної постановки питань інтерв'юєром. Розповсюдженою сучасною проблемою відсутності ефективного рекрутингу є відсутність ефективної оцінки кандидатів через постановку стандартних питань та отримання на них неправдивих, соціально очікуваних відповідей. Проблема полягає у відсутності креативності при формуванні питань, стандартизації проведення інтерв'ю як конвеєрного виробництва, відсутність індивідуального підходу до кожного кандидата. У таблиці нижче наведений аналіз стандартних питань і розповсюджених бажаних відповідей на них (табл. 2).

Таблиця 2

Перелік стандартних питань на інтерв'ю та соціально очікуваних відповідей на них

Питання	Відповідь
Чому ви хочете працювати в нашій компанії?	1. Я давно знаю про Вашу компанію і вважаю її продукцію найякіснішою; бути частиною Вашої команди – честь для мене!
Чому ви звільнилися з попереднього місця роботи?	1. В цій компанії я досягнув максимального зростання і вже не бачив свого подальшого розвитку; 2. У мене виникли особисті обставини, які й змусили звільнитися; 3. В компанії планувалося скорочення / ліквідація/банкрутство, і я зіграв на випередження
Як оцінюєте попереднє місце роботи?	1. Гарне місце, яке дозволило мені набратися досвіду, навчитися новому і в цілому стати більш професійним
Як Ви ставитеся до переробок?	1. Коли я захоплений роботою, то завжди йду у неї з головою і не помічаю ходу часу; майже завжди я працюю без перерви на обід, вечорами і на вихідних, тому що холостий бездітний трудовоїк з іпотекою!
Ким ви бачите себе через 5 / 10 років?	Кандидат відповідає, що в майбутньому планує кар'єрне зростання, формулює етапи і цілі особистої кар'єри. Відповідає розпливчато, наприклад: я хотів би працювати в цій же організації, але на більш відповідальній роботі
Ким ви бачите себе через 5 / 10 років?	Кандидат відповідає, що в майбутньому планує кар'єрне зростання, формулює етапи та цілі особистої кар'єри. Відповідає розпливчато, наприклад: я хотів би працювати в цій же організації, але на більш відповідальній роботі
Чому повинні взяти саме Вас на роботу?	1. Бо мені дуже цікава і ця посада, і ця компанія; 2. Через знання, досвід, уміння і навички, якими я володію
Що Ви хочете отримати від цієї роботи?	1. Можливість використовувати свої навички, добре виконувати роботу й отримувати визнання; 2. Можливість розвиватися і вдосконалюватися, адже цим ми повинні займатися протягом всього життя; 3. Мені цікаві складні завдання, і я впевнений, що ця робота надасть мені таку можливість
Яке робоче середовище Вам буде комфортним?	Де люди ставляться один до одного як до рівних, готові конструктивно обговорювати і приймати рішення, підтримуючи дружні стосунки
Які Ваші сильні сторони?	Кандидат зазвичай вказує якості, які цінуються на цій роботі на цій посаді. Наприклад, професіоналізм, активність, порядність, доброзичливість до людей, правдивість, відданість і прагнення досягти результату
Розкажіть про Ваші недоліки?	1. Я перфекціоніст, не можу зробити роботу абияк, через що, буває, сиджу допізна; 2. Я не все в інституті вчив однаково добре і тепер, нарешті, розумію прогалини у своїх знаннях, надолужую згаяне, відвідую тренінги та курси; 3. Я занадто часто і багато хвилююся щодо своєї роботи. Іноді я затримуюся на роботі допізна, щоб бути впевненим у якості її виконання
Яким, на Вашу думку, повинен бути керівник?	1. Компетентний, сильний лідер, у якого я міг би вчитися, який дасть мені шанс випробувати власні сили, мене наставляти, а за необхідності – задавати прочухан

Отже, виходячи з аналізу питань, можна дійти висновку, що питання не повинні бути стандартними, бо практично у кожного ретельно підготовленого кандидата є готовий набір відповідей; також питання не повинні бути важко сформульовані, бо відповідачу можливо буде важко зосередитися та оцінити суть питання; питання не повинні містити у собі відповідь, тобто у самому реченні не повинно бути фраз, які б направляли кандидата у формуванні відповіді.

Розглянемо декілька технік інтерв'ю, які допомагають уникнути отримання соціально очікуваних відповідей та стандартного конвеєрного способу оцінки особистості кандидата. Серед таких технік можна виділити такі: техніка уточнюючих питань, техніка проєктивних питань і техніка оцінки STAR.

Щодо першої техніки уточнюючих питань, то вона базується на тому, що, окрім основних питань, інтерв'юєр ставить кандидату уточнюючі питання, які допомагають розкрити сутність відповіді та перевірити дійсність наведених прикладів і фактів [2].

Вона є ефективною при активній взаємодії інтерв'юєра із кандидатом, коли він веде активний діалог і приділяє належну увагу оцінці й аналізу відповідей кандидата. Для використання цієї техніки інтерв'юєр може повторювати раніше поставлене питання, але трохи змінивши його; пов'язувати раніше отримані відповіді із новими питаннями; триматися отримання конкретних відповідей, просити надавати приклади.



Техніка проєктивних питань полягає у побудові питань таким чином, щоб вони пропонували кандидату оцінити не себе, а людей взагалі. Проєктивна техніка заснована на тому, що людина схильна переносити свій досвід на пояснення поведінки інших людей, а також на вигадані ситуації та персонажі [3].

Отже, ця техніка дозволяє уникнути отримання соціально очікуваних відповідей, бо кандидат, розповідаючи про інших людей, відкриває нам свою правду. Проєктивні питання краще задавати у швидкому темпі, та кандидат повинен дати першу відповідь, що прийшла йому на думку; питання має бути спрямовано на оцінку інших людей або їх дій, що робить відповідь кандидата більш розкутішою та відвертою; форма питання повинна бути відкритою; питання не повинні задаватися поспіль тематичними блоками, бо це підвищує можливість кандидата зрозуміти принцип і підлаштуватися; необхідний смисловий зв'язок проєктивних питань і контексту інтерв'ю, бо саме так ці питання будуть виглядати найбільш природними, та не виникне підозри із боку кандидата.

STAR-техніка інтерв'ю полягає у виявленні ситуаційних прикладів поведінки кандидата та містить у собі такі складові: Situation – ситуація, у яку потрапив кандидат; Task – завдання, що стояло перед ним; Actions – дії, що були вжиті кандидатом для рішення завдання (ситуації / проблеми); Result – результат ситуації [3]. Отже, зміст цієї техніки полягає у постановці інтерв'юером задачі навести приклад поведінки кандидата у конкретних ситуаціях або поставити перед ним ситуацію та оцінити, які заходи будуть запропоновані кандидатом. Зміст ситуації залежить від компетенції, яку необхідно оцінити. Приклади постановки питань згідно з технікою STAR наведені у табл. 3.

Таблиця 3

Приклади постановки питань за технікою оцінки кандидата STAR

Складова	Приклади питань
Situation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Згадайте ситуацію, коли Вам необхідно було за короткий час організувати виконання великого об'єму робіт? 2. Згадайте найбільш серйозну проблему, яка виникла при постановці завдання підлеглим? 3. Наведіть приклади ситуації, коли Ви делегували свій обов'язок підлеглому? 4. Згадайте ситуацію, коли Вам необхідно було водночас зайнятися вирішенням декілька великих питань, як Ви повели себе в цій ситуації? 5. Наведіть приклад найбільш важкого рішення, яке Ви прийняли на своїй роботі за останні півроку? 6. Коли Вам було найважче працювати у команді? 7. Яка робоча ситуація стала для Вас найбільш емоційально напруженою?
Task	<ol style="list-style-type: none"> 1. Яка задача була перед Вами? 2. Яку задачу Ви поставили собі у цій ситуації? 3. Що було для Вас пріоритетним у цій ситуації?
Actions	<ol style="list-style-type: none"> 1. Що саме Ви зробили? 2. З якими труднощами Ви зіткнулися? 3. Що саме Ви сказали? 4. Які аргументи Ви привели? 5. Як Ви приймали рішення? 6. Як Ви збирали інформацію? 7. Які ще варіанти були? 8. Що Ви враховували? 9. Які саме параметри Ви порівнювали?
Result	<ol style="list-style-type: none"> 1. Чим усе закінчилося? 2. Якими були підсумкові домовленості? 3. Яким був підсумок цієї ситуації?

Для ефективної оцінки отриманих результатів, а саме зібраної інформації, необхідно виконати аналіз ситуацій і методів, що кандидат використовує для рішення наведених ним ситуацій. На підставі оцінки кандидата технікою STAR можна виділяти плюси, мінуси, можливості та обмеження кандидатів, пов'язані з роботою на певній позиції. Слід враховувати, що головною складовою ефективності цього методу є пряма та загальна постановка інтерв'юером питань, у яких кандидат не зможе знайти правильної відповіді. Наприклад, якщо ми хочемо оцінити результативність рішення кандидатом ситуації, то ми не повинні задавати питання групи "result" таким чином: «Який результат Ви отримали? Чого досягли завдяки своїм діям? Як вирішили цю ситуацію?», а поставити питання загальним чином, не вказуючи на необхідність отримання результату: «Як закінчилась ця ситуація? Що було підсумком цієї ситуації?».

Отже, у цій статті було розглянуто можливість і варіанти підвищення ефективності оцінки кандидата на першому рівні, а саме на вхідному інтерв'ю, при якому рекрутер повинен проаналізувати відповідність кандидата організації, її корпоративній етиці, стилю та культурі, оцінити рівень професійно-особистісної відповідності кандидата посаді та рівню управління. Наведена модель особистості дасть змогу інтерв'юєру виділити основні складові оцінки претендентів, сформувавши профіль вакантної позиції та перелік необхідних компетенцій, яким повинен відповідати кандидат. Щодо процесу інтерв'ю, то необхідною запорукою ефективною взаємодії із кандидатом є дотримання інтерв'юером структури та плану інтерв'ю для уникнення створення стресової ситуації для



претендента. Бо саме створення сприятливих умов спілкування дозволить досягти консенсусу між співбесідниками та знайти рекрутеру додаткові можливості розпізнати претендента, завдяки його жестам, голосу, міміці, поведінці та доцільного аналізу відповідей. У статті також наведені приклади типових питань, постановка яких дає змогу кандидату сформувавши правильні, соціально очікувані відповіді та приховати свої реальні якості, навички та уміння. Ефективним засобом уникнення таких ситуацій є використання спеціальних технік постановки питань, які дають змогу оцінити дійсність відповідей кандидата та оцінити практичність його досвіду та компетенції. Слід зазначити, що поєднання цих технік разом також буде покращенням процесу інтерв'ю, але слід враховувати ситуаційність, доречність та оптимальність їх застосування.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Bolton R. People Skills / R. Bolton. – New York : Touchstone, 1986. – 324 р. 2. Королівський М. І. Пошук і відбір персоналу / М. І. Королівський. – М. : Бізнес-школа «Интел-Синтез», 1998. – 296 с. 3. Fontana A. Interviewing. The art of science / A. Fontana, J. Frey // The Handbook of Qualitative Research. – 1994. – № 14 – Р. 361–376. 4. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 238 с. 5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учеб. пособие для студ. вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова – М. : Экзамен, 2004. – 416 с. 6. Дружинін Є. Відбір персоналу організації крізь призму соціоніки / Є. Дружинін // Управління персоналом. – 2003. – № 10. – С. 12–21.



ФОРМУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНКИ РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ БАНКУ

УДК 336.71- 049.5

Вашакідзе Л. К.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито зміст структурно-функціональної моделі аналізу й оцінки фінансової безпеки банку. Наведено експрес-методику оцінки, розраховано інтегральний показник рівня фінансової безпеки банку та визначено стан фінансової безпеки ПАТ КБ «ПриватБанк».

Ключові слова: фінансова безпека банку, фінансова стійкість, рівень фінансової безпеки банку, технологія, метод, структурно-функціональне моделювання.

Аннотация. Раскрыто содержание структурно-функциональной модели анализа и оценки финансовой безопасности банка. Приведена экспресс-методика оценки, рассчитан интегральный показатель уровня финансовой безопасности банка и определено состояние финансовой безопасности ПАО КБ «ПриватБанк».

Ключевые слова: финансовая безопасность банка, финансовая устойчивость, уровень финансовой безопасности банка, технология, метод, структурно-функциональное моделирование.

Annotation. The process of constructing and the content of structural-functional model of analysis and assessment of financial safety of bank. Given the rapid assessment methodology, calculated integral indicator of the level of financial security of the bank and the state of financial security, PJSC CB "PrivatBank".

Keywords: financial security of the bank, financial stability, the level of financial security of the bank, technology, method, structural and functional modeling.

У сучасних умовах господарювання актуальність обраної теми обумовлена необхідністю оцінки рівня фінансової безпеки банку, для того щоб відстежити зміни в ній, виявити причини цих змін (особливо негативного характеру) та на ранніх стадіях вжити необхідних профілактичних заходів і захистити банк від виявлених або потенційно можливих небезпек.

Цій темі присвячено чимало досліджень вітчизняних і зарубіжних учених, серед них О. Барановський, М. Єрмошенко, А. Семенець, Я. Жарій, С. Побережний, Т. Болгар та ін. При більш детальному аналізі публікацій слід зазначити, що обрана тема є актуальною та потребує досліджень.

Метою цієї статті є формування та реалізація технології оцінки рівня фінансової безпеки банку.

Найпоширенішим методом моделювання, за допомогою якого можна розробити та проаналізувати технологію фінансової безпеки банку, є структурно-функціональний метод SADT (IDEF0).

Методологія SADT-моделювання – це точний, повний, текстовий і графічний опис системи, що має конкретне призначення, виконане у вигляді ієрархічно організованої сукупності діаграм, створених на основі стандартного подання даних.

SADT-метод (Structured Analysis and Design Technique) вважається класичним методом процесного підходу до управління. Основний принцип цього підходу полягає у структуризації діяльності організації відповідно до її бізнес-процесів, який представляє собою сукупність правил і процедур, що призначені для побудови функціональної моделі об'єкта будь-якої предметної області. Функціональна модель SADT відображає функціональну структуру об'єкта, тобто дії, які він здійснює, та зв'язки між цими діями [1].

При моделюванні складні інформаційні системи розбиваються на складові частини, кожна з яких розглядається окремо від інших (декомпозиція). Декомпозиція дозволяє представляти модель системи у вигляді ієрархічної структури окремих діаграм, що робить її менш перевантаженою і легко засвоюваною. У процесі декомпозиції функціональний блок, який в контекстній діаграмі відображає систему як єдине ціле, піддається деталізації на іншій діаграмі. Функціональні блоки діаграми другого рівня відображають головні підфункції функціонального блоку контекстної діаграми і називаються дочірніми блоками (ChildBox) [5].

На першому етапі реалізації технології оцінки рівня фінансової безпеки банку проводиться побудова основного блоку, суть якого полягає у складанні контекстної діаграми моделі. Контекстну діаграму процесу «Аналіз та оцінка фінансової безпеки банку» подано на рис. 1.

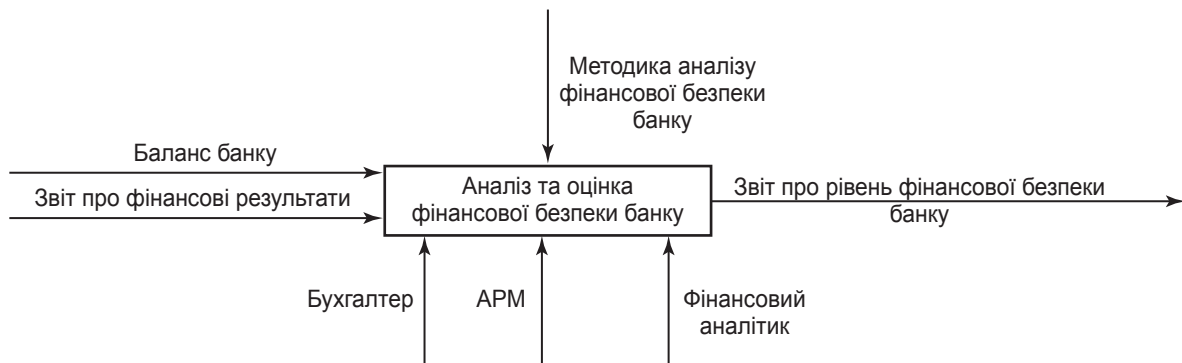


Рис. 1. Контекстна діаграма процесу «Аналіз та оцінка фінансової безпеки банку»

На контекстній діаграмі по центру знаходиться блок головної задачі «Аналіз та оцінка фінансової безпеки банку», який відображає сутність моделі та передбачає сукупність запитань, на які має відповідати модель. З усіх боків до головного блоку надходять інтерфейсні дуги, які визначають:

- вхідну інформацію, якою виступає баланс банку, та звіт про фінансові результати;
- управління – те, що обмежує та чим керується виконавач, на діаграмі відображається вертикальною дугою, виступає у вигляді методики аналізу фінансової безпеки банку;
- механізм – те, за допомогою чого здійснюється процес, та хто виконує завдання, на діаграмах відображається як вертикальна дуга, проведена до нижньої границі блоку процесу, тобто це бухгалтер та фінансовий аналітик банку, а також АРМ.

На другому етапі моделювання відбувається деталізація отриманої інформації. В результаті декомпозиції формуються три функціональних блоки за етапами аналізу й оцінки фінансової безпеки банку, а саме: «Формування блоку даних для проведення аналізу» (блок А1), «Визначення загального рівня фінансової безпеки банку» (блок А2), «Формування аналітичних висновків щодо стану фінансової безпеки банку» (блок А3) (рис. 2).

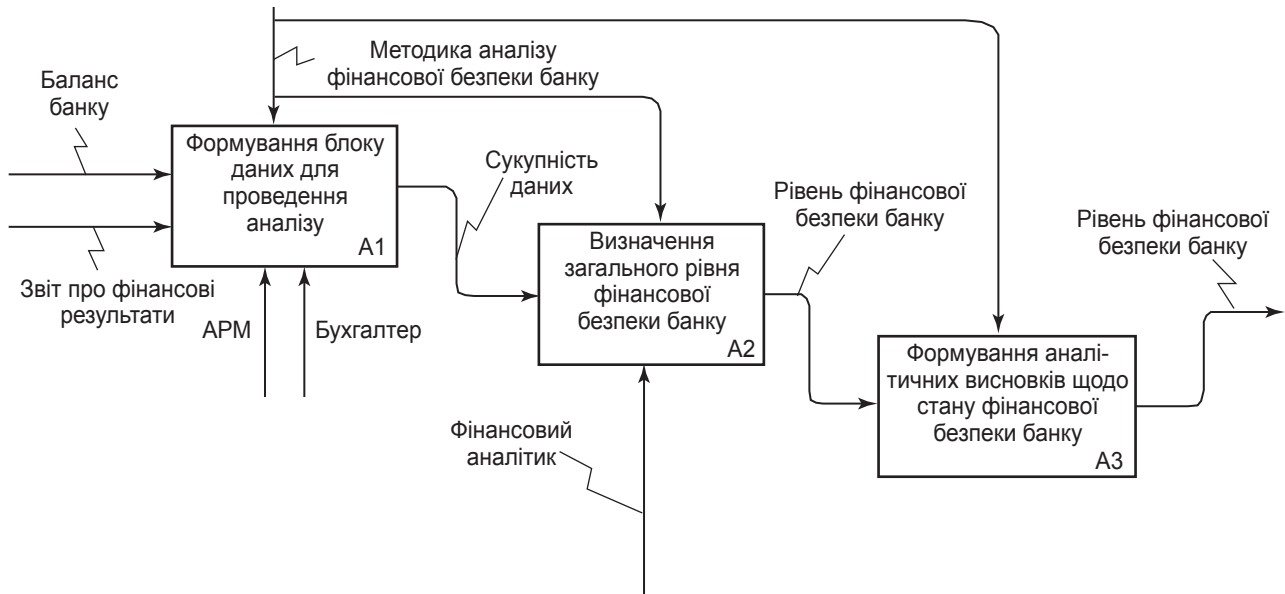


Рис. 2. Декомпозиція контекстної діаграми «Аналіз та оцінка фінансової безпеки банку»

Перший блок «Формування даних для проведення аналізу» відображає початковий збір інформації, який є базою для визначення рівня фінансової безпеки банку.

Другий блок «Визначення загального рівня фінансової безпеки банку» передбачає розрахунок аналітичних коефіцієнтів згідно з методикою [2]. На основі розрахунку коефіцієнтів визначається рівень фінансової безпеки банку та формуються аналітичні висновки щодо стану фінансової безпеки банку. Нормативні значення коефіцієнтів наведено у методиці [2].

На першому етапі визначення загального рівня фінансової безпеки банку відбувається розподіл показників за окремими блоками.

Декомпозицію блоку A2 детальніше зображено на рис. 3.

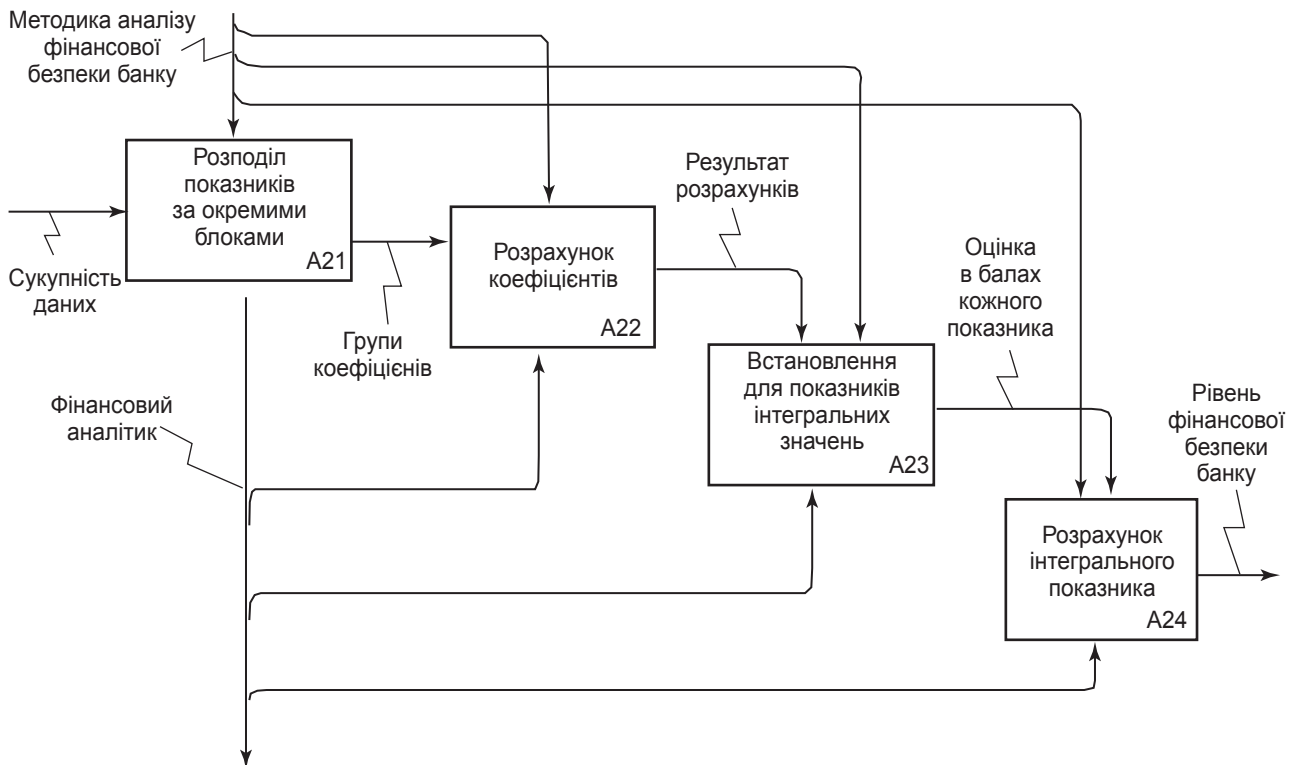


Рис. 3. Декомпозиція діаграми «Визначення загального рівня фінансової безпеки банку»

Перший блок проведення аналізу рівня фінансової безпеки – аналіз фінансової стійкості банку згідно з методикою [2]: чим ближче до правої межі знаходиться рівень фінансової стійкості ($P\Phi C$) в діапазоні нормативних значень від $7 \leq P\Phi C \leq 21$, тим більш фінансово стійким є банк.

У другому блоці аналізу фінансового стану банку є можливість дослідити групу показників, які дозволяють розкрити спрямованість банківської політики щодо залучення ресурсів і їх розміщення в активи.

Рівень ділової активності банку ($P\Delta A$) оцінюється, виходячи із загальної суми набраних балів у другому блоці аналізу, та відповідає нормативним значенням у розрізі від $7 \leq P\Delta A \leq 21$. Оскільки як надмірна, так і занадто млява ділова активність банку є ознакою негативного характеру.

Третя група показників фінансової безпеки банку присвячена аналізу ліквідності банку. Ліквідність банку можна вважати в цілому нормальною, якщо рівень ліквідності банку ($P\Lambda B$) наближується до правої межі можливого нормативного значення ($6 \leq P\Lambda B \leq 18$) згідно з методикою [2].

Четвертим блоком аналізу є група показників ефективності управління. Очевидно, що банк спроможний забезпечувати належний рівень фінансової безпеки банку, коли показник ефективності діяльності банку ($E\Delta B$) наближується до правої межі інтервалу ($7 \leq E\Delta B \leq 21$).

На другому етапі після розподілу показників на окремі блоки відбувається розрахунок коефіцієнтів у межах кожного блоку.

На третьому етапі відбувається формування інтегральних значень показників із використанням коригувальних коефіцієнтів і проведення бальної оцінки.

Після присвоєння балів кожному із розрахованих показників проводиться оцінювання загального рівня фінансової безпеки банку, яке здійснюється за рахунок розрахунку інтегрального показника фінансової безпеки (ІПФБ) з використанням попередніх результатів.

Четвертий етап аналізу передбачає формування аналітичних висновків щодо стану фінансової безпеки банку.

З використанням фінансової звітності ПАТ КБ «ПриватБанк» за 2013–2015 рр. та на основі запропонованої технології проведемо розрахунок інтегрального показника фінансової безпеки цього банку, динаміку якого наведено на рис. 4.

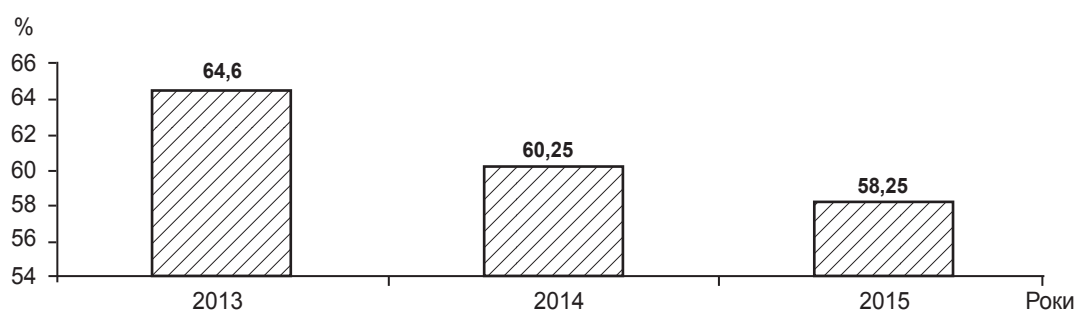


Рис. 4. Динаміка ІПФБ ПАТ КБ «Приватбанк»

Виходячи з отриманих результатів, значення інтегрального показника у 2013 році складає 64,6 балів, у 2014 році – 60,25 балів та у 2015 році – 58,25 балів. Градацію інтегрального показника фінансової безпеки банку подано в табл. 1.

Таблиця 1

Градація інтегрального показника фінансової безпеки банку

Значення ІПФБ	Характеристика фінансового стану банку
менше 40	фінансовий стан вважається слабким, банк має великі фінансові проблеми з імовірним їх поглибленням, керівництво та власники банку терміново мають вжити заходів щодо фінансового оздоровлення банку
від 40–80	стан є задовільним (у діапазоні від слабкого до надійного) залежно від того, до якої межі інтервалу є ближчим ІПФБ, менеджерами банку мають прийматися відповідні рішення щодо усунення фінансових проблем
більше 80	стан є надійним, банк є стійким до змін, що відбуваються на ринку, виявлені проблеми незначні і можуть бути вирішені в поточній діяльності

Отже, можна стверджувати, що відбувається незначне зменшення рівня фінансової безпеки ПАТ КБ «Приватбанк» з кожним аналізованим роком, однак рівень ІПФБ знаходиться в інтервалі від 40 до 80 балів, що згідно з нормативними значеннями, наведеними у методиці [3], свідчить, що рівень фінансової безпеки банку є задовільним.

Таким чином, застосування розробленої технології дозволяє адекватно оцінити рівень фінансової безпеки банку та сформувавши підґрунтя для розробки переліку заходів щодо її підвищення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Берест М. М.

Література: 1. Семенець А. О. Розвиток стратегічного фінансового планування в сучасних умовах / А. О. Семенець // Економічний простір. – 2008. – № 12 (1). – С. 193–198. 2. Жарій Я. В. Експрес-діагностика рівня фінансової безпеки комерційного банку / Я. В. Жарій, М. В. Дубина // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 4. – С. 260–269. 3. Сич Є. М. Проблеми та можливості виходу з кризи банківської системи України / Є. М. Сич, Я. В. Жарій // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2009. – № 39. – С. 5–16. 4. Мойсеєнко І. П. Моделі аналізу економічної безпеки суб'єктів господарювання / І. П. Мойсеєнко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 10 (112). – С. 64–73. 5. Литовченко О. Ю. Теоретико-методичне підґрунтя до управління фінансовою безпекою банку [Електронний ресурс] / О. Ю. Литовченко, Б. М. Самойлов. – Режим доступу : www.rusnauka.com.

АУДИТ АДАПТАЦІИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНІЗАЦІИ ЗА РУБЕЖОМ И В УКРАЇНЕ

УДК 657.6:005.95/.96-044.332(477)

Вдовина Ю. Н.

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрен аудит адаптации персонала в организации. Рассмотрены этапы проведения адаптации в Японии, Германии, Украине, а также выделены основные этапы проведения проверки адаптации персонала.

Ключевые слова: адаптация, адаптационный период, аудит, аудит персонала, программа адаптации, этапы проведения аудита.

Анотація. Розглянуто аудит адаптації персоналу в організації. Розглянуто етапи проведення адаптації у Японії, Німеччині, Україні, а також виділено основні етапи проведення перевірки адаптації персоналу.

Ключові слова: адаптація, адаптаційний період, аудит, аудит персоналу, програма адаптації, етапи проведення аудиту.

Annotation. This article describes an audit of personnel adaptation in the organization. The stages of adaptation in Japan, Germany, Ukraine, as well as the basic stages of the audit staff adaptation.

Keywords: : adaptation, adaptation period, the audit, audit staff, program adaptation, stages of audit.

Адаптация играет одну из ключевых ролей в управлении персоналом. Руководитель или менеджеры по персоналу должны разработать программу для нового сотрудника, учитывая факторы условия труда и отдыха. В настоящее время компетентному работнику или грамотному специалисту достаточно трудно найти рабочее место с хорошей зарплатой, условиями труда, удобным графиком работы.

Кибанов А. Я. рассматривал сущность и виды профориентации и адаптации персонала; Т. В. Никонова и С. А. Сухарев изучали управленческий аудит и методологию аудита персоналом; Сочивкина О. А. проанализи-

рвала особенности конфликтов в период адаптации персонала в организации; Одегов Ю. Г. рассматривал аудит и контроллинг персонала; Егоршин А. П. – вопрос аудита адаптации в Украине.

Каждый руководитель предприятия или организации заинтересован в успешном развитии своей деятельности. Для этого необходимо не только подобрать компетентных сотрудников, но и создать комфортные условия труда. Как правило, данным вопросом занимается как руководитель, так и менеджер по персоналу. Они разрабатывают программу адаптации для каждого сотрудника. Программа должна состоять из: предоставления информации о работе предприятия; ознакомления с продукцией, которую производит предприятие; знакомства с коллективом; организации рабочего места; создания комфортных условий труда.

Адаптационный период может длиться от нескольких месяцев и до года. Для того чтобы адаптация прошла успешно и достаточно быстро, в Японии применяют программу, предусматривающую полное знакомство с деятельностью предприятия. Руководитель предоставляет новичку наставника, который помогает ознакомиться и вникнуть в работу, разрешить какие-либо конфликтные ситуации, также новых сотрудников стараются приобщить к обсуждению проблем и задач, возникающих в процессе трудовой деятельности предприятия.

В Германии действуют согласно с Законом «О правовом режиме предприятия». Руководитель знакомит нового сотрудника с правилами и нормами работы на предприятии, с техникой безопасности, условиями труда, рабочим местом. Также предоставляет новичку наставника для контроля над его трудовой деятельностью на новом рабочем месте. В Украине в основном применяется наставничество [1]. На основе теоретических данных мы можем сформулировать определение аудита персонала, рассмотреть и выделить основные этапы проведения аудита персонала в Германии, Японии, Украине (рис. 1).



Рис. 1. Сравнительный анализ этапов аудита адаптации персонала в разных странах

Основные этапы аудита персонала:

- наличие сведений о предприятии;
- оценка результативности труда нового сотрудника;
- оценка текучести кадров;
- оценка социально-психологического климата в коллективе.

В конце периода адаптации для проверки показателей каждому работнику организации предоставляется анкета, после заполнения которой делаются выводы об успехах или неудачах в процессе адаптации. Постоянно



по итогам адаптации после сбора анкетных данных специалистами организации предлагаются различные новшества для совершенствования адаптации работников. Очень важно, чтобы специалист, особенно молодой, прижился в организации, и специалисты отдела кадров очень ревностно следят за этим.

Качественный анализ каждого этапа адаптации проводится с помощью объективных и субъективных критериев. К первым можно отнести:

- уровень производительности, который определяется с периодичностью 1–2 месяца;
- уровень трудовой активности по окончании установленных контрольных периодов [4].

К субъективным критериям относится оценка, даваемая новым сотрудником качеству труда в организации, степень его удовлетворенности трудовым процессом; уровень озабоченности или неуверенности. Для оценки процесса адаптации также можно использовать такие критерии, как соответствие квалификации нового сотрудника требованиям рабочего места, отношение к профессии, перспективы дальнейшего профессионального роста.

Изучив теоретические аспекты, можно сделать выводы о том, что аудит адаптации персонала необходим для оценки эффективности системы управления адаптацией сотрудников организации. Рассмотрев этапы аудита адаптации нового сотрудника в Японии, Германии, Украины, были выделены основные этапы проверки персонала на предприятии. Они способствуют выявлению ошибок, которые могут повлечь за собой финансовые потери и нанести ущерб репутации компании. Проверка системы адаптации также направлена на то, чтобы оценить работу руководителя по управлению персоналом и проанализировать программу по адаптации работников на предприятии.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Степанова Э. Р.

Литература: 1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с. 2. Сочивкина О. А. Комплексная модель профессиональной адаптации персонала в организациях социальной сферы (на примере структуры Пенсионного фонда РФ) / О. А. Сочивкина // Актуальные проблемы гуманитарных и отечественных наук. – 2011. – № 11. – С. 303–309. 3. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Альфа-Пресс. 2006. – 560 с. 4. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.



СОЦІАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ФАКТОР НЕСТАБІЛЬНОСТІ В СУСПІЛЬСТВІ: ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

УДК 316.34

Виноградова Г. В.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто економічний аспект проблем, що пов'язані із соціальною диференціацією в суспільстві; виокремлено перспективні шляхи вирішення зображених проблем.

Ключові слова: соціальна диференціація, нерівність, економічний розвиток, економічна нестабільність, бідність.

Аннотація. Рассмотрен экономический аспект проблем, связанных с социальной дифференциацией в обществе; определены перспективные пути решения изображенных проблем.

Ключевые слова: социальная дифференциация, неравенство, экономическое развитие, экономическая нестабильность, бедность.

Annotation. The economic aspect of the problems associated with social differentiation in society and long-term solutions to these problems shown are considered.

Keywords: social differentiation, inequality, economic development, economic instability, poverty.

Проблема соціальної диференціації суспільства в наш час стоїть надзвичайно гостро. За результатами дослідження Організації економічної співпраці та розвитку, в 34 країнах, що входять до складу цієї організації, 10 % найбагатших людей заробляють майже вдвічі більше, ніж 10 % найбідніших. Питання розриву між бідними та багатими давно розглядається світовою спільнотою. У вересні 2000 року Організацією Об'єднаних Націй було проведено Саміт Тисячоліття, який визначив за мету боротьбу з бідністю в усьому світі. 2015 рік – заключний термін для досягнення «Цілей тисячоліття». Більш того, в цьому році лауреатом Нобелівської премії з економіки став Ангус Дігон, який розглянув у своїй праці взаємозв'язок споживання, бідності та добробуту населення, а також описав оптимальні методи обчислення та аналізу рівня бідності [4]. Отже, актуальність цієї проблеми визначається тим, що зростання рівня бідності населення світу призводить до підвищення ризику економічної та соціальної нестабільності, що, в свою чергу, загрожує національній безпеці кожної держави.

Проблема соціальної диференціації населення та її впливу на економічний розвиток світових країн, зокрема України, висвітлена у роботах С. Макеева, А. Патракової, А. Домаранської, В. Скуратівського. Сучасні дослідження соціальної нерівності та її впливу на економіку України наведені статтями та роботами студентів і їх наукових керівників при університетах України. Що стосується статистичного й економічного аналізу сучасної ситуації у суспільстві, то офіційних даних небагато.

Метою цієї роботи є привертання уваги загалом до питання соціальної диференціації в суспільстві, аналіз основних проблем, пов'язаних із нею, та визначення перспективних методів вирішення цієї проблеми в Україні.

Перш за все, слід надати визначення соціальній диференціації та виокремити економічний аспект проблеми, що розглядається. Соціальна диференціація – це поділ людей у суспільстві на групи, що займають різне соціальне положення. Соціальна диференціація містить поняття соціальної нерівності. При цьому існують соціальні відмінності, не пов'язані з нерівністю. Але, розглядаючи економічний аспект проблеми, слід акцентувати увагу на диференціації доходів, відмінностях у життєвому рівні, нерівності в доступі до ринку праці, тобто на процесах, що охоплюють поняття соціальної нерівності. Тож, аналізуючи економічний аспект соціальної диференціації, слід розглядати факт існування багатих і бідних прошарків населення та результати їхньої взаємодії.

Бідність сама по собі посилює відчуття несправедливості в суспільстві. Заздрість і розуміння можливості жити краще виникають лише у порівнянні. Ще К. Маркс помітив: «Яким би малим не був який-небудь будинок, але доки оточуючі його будинки такі ж малі, вона (людина) задоволена усіма власними вимогами до будинку. Але коли поруч із маленьким будиночком виростає палац, будиночок зменшується в розмірах». Більш того, «як би не збільшувалися розміри будиночка з прогресом цивілізації, якщо сусідній палац збільшується в тому ж або більшому ступені, мешканець маленького будиночка буде відчувати себе у своєму ж домі більш невпевненим, більш невдоволеним, більш приниженим» [1]. Соціальна невдоволеність, а отже, намагання подолати її, а особливо незаконними шляхами, породжується саме внаслідок порівняння. У результаті збільшується ризик масових протестів, підвищується рівень злочинності. У глобальних масштабах посилюється зв'язок бідних із такими загрозами, як міграція, тероризм.

З економічної точки зору бідність є наслідком таких факторів, як диференціація доходів населення, низька заробітна плата, нерівність на ринку праці, безробіття.

Безробіття призводить до бездіяльності частини працездатного населення, як наслідок – до втрати кваліфікації, занепаду моральних принципів. Загроза стати безробітним змінює репродуктивні установки населення. Нерівність на ринку праці обумовлює диференціацію в життєвому рівні. Якщо більшість населення отримує низькі доходи, витрати також зменшуються, що призводить до падіння сукупного попиту, рівня ВВП, гальмування економічного розвитку. Населення втрачає економічну активність. Також слід звернути увагу на розрив у рівні освіти між багатими та бідними прошарками населення. Бідні інвестують менше грошей в освіту та власний розвиток, наслідком цього є зменшення кількості кваліфікованих робітників, низька продуктивність праці.

У результаті цих процесів економіка втрачає можливість забезпечувати стійкий розвиток, створювати гідні умови для розвитку країни. Тож соціальна диференціація впливає на поглиблення бідності, соціальної нестабільності, а це призводить до економічного занепаду.

Що стосується України, вирішення цієї проблеми можливе лише за умови, коли при розробці стратегії економічного розвитку країни буде враховуватись необхідність мінімізації соціальної диференціації.

Станом на сьогодні спостерігається значний рівень диференціації населення в Україні. Розрив між бідними та багатими великий, а рівень життя громадян країни – низький. Головна проблема – безробіття. За даними Міжнародної організації праці, рівень безробіття в Україні складає 9,6 %, близько 23 % молоді не має роботи. Між тим безробітна молодь є найбільш вразливою до впливу кримінального середовища. Якщо безробіття перебільшить соціально допустимий рівень (10–12 %), можливе серйозне загострення соціальних конфліктів або навіть соціальний вибух.

Слід звернути увагу на те, що серед причин скорочення ринку праці в Україні основними є економічна криза, війна та спад виробництва, а також орієнтація виробництва на металургію низького переділу та такого ж рівня продукцію. Що стосується аграрно-промислового комплексу, за сучасних аграрних технологій немає необхідності в такій кількості сільського населення (30 %). Складається така ситуація, за якої існує велика кількість бідних непрацевлаштованих людей, яким ніде працювати. У світі немає попиту на українську продукцію. Український ринок праці відчуває на собі тиск з усіх боків та знаходиться у фазі глибокого занепаду та скорочення. Процес входить у замкнену фазу: скорочення робочих місць – падіння внутрішнього попиту – скорочення прибутку – скорочення робочих місць. Під скорочення підпадає, перш за все, державний сектор – скорочення державного апарату та бюджетної сфери.

Ще одна проблема, яка існує в Україні, – низький рівень заробітної плати. Проте продуктивність праці також низька. Порівняно з Білоруссю – в 1,9 рази нижча, з середнім значенням у ЄС – в 4 рази нижча, з США – в 6–7 разів нижча [9]. За більшістю показників соціального забезпечення Україна займає останні позиції в рейтингах. Наприклад, в Україні низький рівень пенсійного забезпечення. Щоб проаналізувати причини такої ситуації, слід дослідити стан речей у країні.

В Україні діє солідарна пенсійна система, тобто працюючі, сплачуючи податки, забезпечують пенсіонерів. Нині кількість людей, що працюють, менша за кількість людей, що мають отримувати пенсії. Більш того, у зв'язку зі старінням нації в найближчі 10 років кількість працюючих зменшиться, а кількість пенсіонерів збільшиться, що створить критичну ситуацію, коли кожний працівник буде змушений забезпечувати 2–3 пенсіонери.

Звісно, можна взяти за основу приклад соціального розвитку та методи боротьби з бідністю розвинених країн світу, але про введення такої практики в економіку України говорити зарано. Насамперед постає необхідність зміни фундаментальних установок держави. Високий рівень соціальної диференціації – це серйозна проблема, що є наслідком економічної нестабільності держави. Щоб вийти з замкненого кола, необхідно реформувати економіку, збільшувати її ефективність. Слід змінити структуру виробництва, тобто відійти від сировинного виробництва на користь виробництва готової продукції. Слід реформувати сферу оплати праці, сферу соціального забезпечення та оподаткування. На наш погляд, ці реформи приведуть до зменшення рівня бідності населення та допоможуть сформувати сильний середній клас. Слід також звернути увагу на інвестування в освіту населення.

Тож високий рівень соціальної диференціації – це проблема, з якою зіштовхнулася уся світова спільнота. Вона породжує соціальну нестабільність, що, в свою чергу, має негативний вплив на розвиток економіки. В Україні соціальна нерівність досягнула надзвичайно високого рівня. У результаті безробіття, занепаду ринку праці, значної диференціації доходів поступово формується критична маса невдоволеного та революційно налаштованого населення. Тож задля уникнення поглиблення таких настроїв слід проводити фундаментальні реформи головних установок країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степаненко Н. О.

Література: 1. Маркс К. Наймана праця й капітал / К. Маркс ; пер. з нім. – Харків : Червоний шлях, 1925. 2. Зіммель Г. Соціальна диференціація. Соціологічні та психологічні дослідження / Г. Зіммель. – М. : Директ-Медиа. – 345 с. 3. Куценко В. І. Соціальна безпека в контексті сталого розвитку / В. І. Куценко, В. П. Удовиченко. – Чернівці : Видавець Лозовий В. М., 2011. – 656 с. 4. Angus Deaton [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://scholar.princeton.edu/deaton>. 5. Індекс глобальної конкуренції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2015-2016>. 6. Соціально-економічний розвиток України (архів 2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/so_ek_r_u/soekru_u/arh_soekru_15.htm. 7. Горенко О. В. Боротьба з бідністю як орієнтир проєвропейської політики [Електронний ресурс] / О. В. Горенко. – Режим доступу : <http://www.politik.org.ua>. 8. Kelley J. Economic development reduces tolerance for inequality: a comparative analysis of thirty nations / J. Kelley, M. D. R. Evans ; ed. by M. Haller, R. Jowell, T.W. Smith // The International Social Survey Programme, 1984–2009 : Charting the Globe. – London ; New York, 2009.

ИННОВАЦИИ И ИНВЕСТИЦИИ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ УКРАИНЫ

УДК 330.341.1

Войтенко Я. В.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Проанализировано развитие инноваций и инвестиций в экономике Украины. Предложены пути усовершенствования инноваций в современной экономике Украины и вложение в неё инвестиций.

Ключевые слова: инвестиции, инновации, рынок труда.

Анотація. Проаналізовано розвиток інновацій та інвестицій в економіці України. Запропоновано шляхи удосконалення інновацій у сучасній економіці України та вкладення в неї інвестицій.

Ключові слова: інвестиції, інновації, ринок праці.

Annotation. This paper examines the development of innovation and investment in the economy of Ukraine. The ways of improvement of innovations in the modern Ukrainian economy and the investment in it investment.

Keywords: investment, innovation, labor market.

В последнее время для Украины характерным является спад экономики. Современный опыт показывает, что в фазе наиболее глубокой депрессии в экономике акцент в экономической политике государства и в стратегиях фирм направлен на активизацию и стимулирование нововведений, позволяя самым быстрым образом выходить из сложившегося трудного экономического положения.

Это связано с тем, что многие страны имеют более новые и совершенные технологии, что позволяет им снижать издержки производства, захватывать рынки с более привлекательными товарами. Все это делает нашу страну менее конкурентоспособной по сравнению с остальными.

Исследование проблем инвестирования экономики всегда находилось в центре внимания экономической мысли. Это обусловлено тем, что инвестиции затрагивают самые глубокие основы хозяйственной деятельности, определяют процесс экономического роста в целом. В современных условиях экономического развития Украины они выступают самым важным средством обеспечения условий выхода из экономического кризиса, структурных изменений в народном хозяйстве, роста технического процесса, повышения качественных показателей хозяйственной деятельности на микро- и макроуровнях.

Существует ряд факторов, указывающих на необходимость тесного сотрудничества стран в сфере стимулирования инноваций, и для наибольшей эффективности такого сотрудничества важным является создание инфраструктур и механизмов активизации инновационно-инвестиционной деятельности.

Актуальность исследования проблем инновационной экономики в Украине не вызывает сомнений, хотя формирование у нас инновационной системы нового типа только началось. Постепенно создаются новые инновационные структуры, способные создавать коммерчески привлекательные проекты, к финансированию которых подключаются экономически успешные компании, начавшие реализацию больших инвестиционных программ. Происходит постепенная интеграция ряда наукоемких производств в глобальное техническое пространство. Но эти процессы носят стихийный характер, так как до сих пор не решен общий вопрос перехода Украины к инновационной модели развития. Экономика нашей страны не имеет четкой разработанной стратегии развития своего инвестиционного и инновационного потенциала. В совокупности с нестабильной политической и экономической ситуацией в Украине шансы на увеличение инвестиций из стран мировой экономики постоянно снижаются, этим и обоснован отток инвестиций из нашего государства. Когда страны, постоянно наращивая свой научный и инновационный потенциалы, улучшают в результате и инвестиционную привлекательность, Украина, наоборот, его теряет, снижая, соответственно, свою инвестиционную привлекательность. Как свидетельствуют исследования компании Battelle (американская научно-исследовательская организация, которая занимается изучением и внедрением новых технологий в различных отраслях), мировые валовые расходы на научные исследования и разработки (R&D) в течение 2012–2013 гг. возросли на 2,7 % (с 1517 млрд долл. по паритету покупательной способности до 1558 млрд долл.), а в 2014 г. предполагается их рост по сравнению с 2013 г. еще на 3,9 % (до 1618 млрд долл.). По сравнению с докризисным 2007 г. они возросли в 2013 г. на 38,6 % (мировые валовые R&D расходы в 2007 г. составляли 1123,9 млрд долл.). Занять достойное место в международной инновационной сфере украинской экономики становится все сложнее. Так, в течение 2012–2013 гг. первую десятку стран-лидеров по валовым R&D расходам удерживали одни и те же страны. При этом не менялся даже их рейтинг. Кроме уже вышеназванных трех



стран, в указанный список входили Германия (4-е место), Южная Корея (5-е), Франция (6-е), Великобритания (7-е), Индия (8-е), Россия (9-е) и Бразилия (10-е). В 2014 г. эта же десятка стран была лидером по показателю валовых R&D расходов, и их рейтинг в этом списке тоже не изменился. Удельный вес совокупных валовых R&D расходов названных стран в 2012 г. составил свыше 78,6 % указанного мирового показателя и 79,0 % в 2013 г. Такая тенденция сохранилась и в 2014 г. Удельный вес валовых R&D расходов десяти стран-лидеров в мировом показателе возрос и составил свыше 79,2 %. Впрочем, по сравнению с 2007 г. удельный вес десяти стран-лидеров по R&D инвестициями в 2013 г. уменьшился. В 2007 г. он составлял 81,5 %. Изменился и список таких стран. В него вошла Бразилия. В 2007 г. она занимала 12-е место по объемам R&D финансирования. Характерно, что она не отличается высокоразвитой экономикой, а считается развивающейся страной. Что касается Украины, положительным является то, что по показателю R&D инвестиций она оказалась в 2013 г. среди 40 стран, суммарные R&D расходы которых составляли 97,4 % мирового показателя. Оптимистичен и прогноз Battelle относительно Украины на 2014 г. – она удержала свои позиции, хотя в 2007 г. ее не было в этом списке [2].

Одной из актуальных задач, стоящих перед государством является изучение влияния бюджетных инвестиций на стимулирование инновационного типа развития отраслей экономики или активизация, внедрение новых технологий, что позволит произвести структурную перестройку всей экономики страны. Хочется заметить, что есть позитивная тенденция в том, что выросло количество регистраций ЧП (частные предприятия), субъектов малого и среднего предпринимательства, поэтому в данной ситуации поддержка государства будет очень кстати. Если инвестиции по своей структуре не отвечают технологической структуре производства и не направлены на ее улучшение, они перестают играть роль ведущего фактора экономического развития страны.

Помимо ряда законов, постановлений, утвержденных Государственных программ развития и льгот, большую роль в инновационном развитии играет распределение бюджетных инвестиций, которые являются весомым фактором влияния на стимулирование именно инновационного развития промышленности, то есть они должны укладываться в инновационно-инвестиционной деятельности частных предприятий [3].

Рассматривая основные формы и методы бюджетного инвестирования, которые существуют сегодня в Украине, выделяют следующие формы бюджетного инвестирования: государственные программы, инвестиционные проекты, сметы, государственные трансферты, субвенции на выполнение инвестиционных проектов, бюджетные кредиты.

Современные мировые глобализационные процессы со всей остротой ставят перед каждой страной проблемы ускорения научно-технического и экономического развития, обеспечения конкурентоспособности на мировом рынке. К большому сожалению, в своем экономическом и социальном развитии Украина не только отстает от развитых стран, но и от своих соседей, хотя стартовые условия были не хуже, а во многих случаях – лучше.

Современное состояние отечественных предприятий характеризуется неразвитостью национальной инновационной системы. Действующая структура государственного управления научно-технической и инновационной деятельностью не обеспечивает реализации государственной научно-технической и инновационной политики. Не налажена координация взаимодействия науки с производством, эффективного использования отечественных научно-технологических достижений, ориентация научно-технической деятельности на потребности экономики [1].

Таким образом, можно утверждать, если государством не будет четко разработана стратегия инновационного развития экономики, не будут определены приоритетные отрасли относительно ограниченного бюджетного инвестирования, которые будут отражать инновационную основу экономики, не будут созданы льготные условия, помимо существующих, которые бы стимулировали использование инноваций в промышленности, страна может оказаться в сложном положении.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Филатов В. М.

Література: 1. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт.-упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жилиєв, Б. Г. Чижевський та ін. – Київ : Парламент. вид-во, 2009. – 632 с. 2. Global R&D funding forecast, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.battelle.org>. 3. Жалило Я. А. Теория и практика формирования эффективной экономической стратегии страны : монография / Я. А. Жалило. – Киев : НИСД, 2009. – 336 с.



КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇЇ АНАЛІЗУ

УДК 338.4

Волкова А. В.

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

Анотація. Розглянуто поняття «конкурентоспроможність» і визначено основні шляхи її підвищення. Проведено аналіз економічної категорії «конкурентоспроможність» з позиції різних авторів. Виявлено й обґрунтовано необхідність підвищення конкурентоспроможності в реальній ринковій ситуації в Україні.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентні переваги, ринкові відносини, підприємство.

Аннотация. Рассмотрено понятие «конкурентоспособность» и определены основные пути ее повышения. Проведен анализ экономической категории «конкурентоспособность» с позиции разных авторов. Выявлена и обоснована необходимость повышения конкурентоспособности в реальной рыночной ситуации в Украине.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентные преимущества, рыночные отношения, предприятие.

Annotation. The concept of “competitiveness” and the main ways of its improvement. The analysis of the economic “competitiveness” category from the perspective of different authors. Revealed and proved the need to improve competitiveness in the real market situation in Ukraine

Keywords: competitiveness, competitive advantage, market relations, company.

Для ведення успішного бізнесу правильна оцінка конкурентоспроможності свого підприємства є однією з основних цілей мудрого керівника. Адже висока конкурентоспроможність підприємства – запорука бізнесу, отримання високого прибутку в ринкових умовах, здатність підприємства виживати в різних економічних ситуаціях. Цим і визначається актуальність статті.

Вивченням цієї проблеми займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені: М. Портер [1], К. Фляйшер та Б. Бен-суссан [2], Ю. Слободчикова [3], Г. Усова [4], Н. Гаєвська [5].

Мета написання цієї статті: аналіз відомих визначень конкурентоспроможності підприємства і формулювання визначення, що враховує виявлені недоліки.

Сьогодні в Україні проблема конкурентоспроможності, а також участь державних органів в її вирішенні стоїть дуже гостро. Підвищення конкурентоспроможності підприємства як можливості реалізації конкурентних переваг на ринку завжди було одним із стратегічних завдань будь-якого підприємства.

Вивчення конкурентоспроможності підприємства є однією з найважливіших частин дослідження ринкових відносин, а також є метою для формування економічної політики підприємства і стратегій бізнесу, вибору правильної тактики.

Аналіз сутності економічної категорії «конкурентоспроможність» наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз сутності економічної категорії «конкурентоспроможність»

Автор	Визначення	Що враховано	Що не враховано
1	2	3	4
Блінов А. О., Захаров В. Я. [6]	Конкурентоспроможність підприємства – здатність створювати таку перевагу над конкурентами, яка дозволяє досягти поставлених цілей	Розкрито актуальність цього визначення	Не повністю розкрито сутність цієї економічної категорії, не оцінені зовнішні суб'єкти
Калашникова Л. М. [7]	Конкурентоспроможність підприємства – це комплексне поняття, яке обумовлено системою і якістю управління, якістю продукції, асортиментом	У цьому визначенні враховано сутність цього поняття, визначений об'єкт конкурентоспроможності	Не враховано елементи конкурентоспроможності
Фасхiev X. A. [8]	Конкурентоспроможність підприємства – це ефективність	Визначено поняття та властивості цього економічного терміна	Не визначено головних визначальних чинників

1	2	3	4
	використання його виробничого потенціалу		
Зав'ялов П. С. [9]	Конкурентоспроможність підприємства – це можливість ефективної господарської діяльності	Розкрито поняття конкурентоспроможності та визначено її мету	Відсутність об'єкта та суб'єкта цієї категорії, не вказано період, час
Ємельянова С. В. [10]	Конкурентоспроможність об'єктів складається з конкурентоспроможності його елементів	Визначений об'єкт поняття «конкурентоспроможність»	Не розкрито актуальність цього поняття та не враховано його завдання

На основі аналізу було сформовано удосконалене визначення терміна «конкурентоспроможність», що враховує виявлені недоліки.

Конкурентоспроможність – це потенційна або реалізована властивість суб'єкта ринкових відносин створювати конкурентний товар або послугу за рахунок ефективного використання фінансового, виробничого, науково-технічного та трудового потенціалу, а також раціонального використання ресурсів, які за своїми цінovими та неціновими характеристиками займають більш лідируючі позиції на певних сегментах ринку у певний момент часу, досягнута без шкоди для оточуючих.

Основні фактори категорії «конкурентоспроможність»: фінансовий стан підприємства, висока якість і конкурентоспроможність виробів, успішна маркетингова стратегія, ефективні продажі й імідж (бренд) фірми, ефективна концепція управління, технічна, інвестиційна й інноваційна політика.

Для визначення успішної політики підприємства необхідно правильно оцінити конкурентоспроможність цієї фірми на конкретний момент часу і незалежно від конкурентів, тобто індивідуально. Але оцінка підприємства – це суб'єктивний процес. Оскільки конкурентоспроможність – порівняльна категорія, то повинен застосовуватися математичний апарат оцінки.

Отже, безпомилково визначивши своє місце розташування на ринку, підприємства детермінує свої переваги та недоліки перед конкурентами, що дозволяє правильно розставити пріоритети, виробити відповідну конкурентну стратегію і раціонально скористатися своїми перевагами.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мащенко М. А.

- Література:** 1. Портер М. Конкуренція / М. Портер // Методи менеджменту якості. – 2000. – № 6. – С. 25–35. 2. Фляйшер К. Стратегический и конкурентный анализ. Методы и средства конкурентного анализа в бизнесе : учеб. пособие / К. Фляйшер, К. Бенсуссан. – М. : БИНОМ, 2009. – 345 с. 3. Слободчикова Ю. В. Підвищення конкурентоспроможності / Ю. В. Слободчикова // Менеджмент в Україні і за кордоном. – 2009. – № 8. – С. 34–40. 4. Усова Г. В. Питання конкурентоспроможності української економіки в сучасних умовах / Г. В. Усова / Стратегічний розвиток України в глобальному середовищі : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (7–9 листопада 2008, Сімферополь). – Т. 2. – С. 38–42. 5. Гаєвська Н. І. Економіка та організація діяльності фірми / Н. І. Гаєвська. – Ірпінь : Економіка, 2001. – 145 с. 6. Блінов А. О. Імідж організації як чинник її конкурентоспроможності / А. О. Блінов, В. Я. Захаров // Менеджмент в Росії і за кордоном. – 2003. – № 4. – С. 28–35. 7. Калашникова Л. М. Конкурентоспроможність підприємств і їх продукції / Л. М. Калашникова // Машинобудівник. – 2003. – № 11. – С. 45–55. 8. Фасхiev X. A. Аналіз методів оцінки якості та конкурентоспроможності вантажних автомобілів / X. A. Фасхiev // Методи менеджменту якості. – 2001. – № 3. – С. 37–48. 9. Зав'ялов П. С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицях : учеб. пособие / П. С. Зав'ялов. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 265 с. 10. Емельянов С. В. США: международная конкурентоспособность национальной промышленности. 90-е года XX века / С. В. Емельянов. – М. : Экономика, 2001. – 324 с.

ОБҐРУНТУВАННЯ СУТНОСТІ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 336.13

Воробйов Д. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито основні проблеми діючої системи пенсійного забезпечення в Україні; розглянуто джерела формування коштів Пенсійного фонду України; визначено крайню необхідність проведення пенсійної реформи в Україні.

Ключові слова: пенсійний фонд, рівень життя, пенсія, пенсіонер, соціальне забезпечення.

Аннотация. Раскрыты основные проблемы действующей системы пенсионного обеспечения в Украине; рассмотрены источники формирования средств Пенсионного фонда Украины; определена крайняя необходимость проведения пенсионной реформы в Украине.

Ключевые слова: пенсионный фонд, уровень жизни, пенсия, пенсионер, социальное обеспечение.

Annotation. In the scientific article the basic problems of the current system of pension provision in Ukraine are considered sources of the Pension Fund of Ukraine, determined the need for pension reform in Ukraine.

Keywords: pension fund, quality of life, pension, pensioner, retiree and social security.

Якість життя населення значною мірою залежить від пенсійного забезпечення людей похилого віку та впевненості у завтрашньому дні осіб, які на даний момент працюють. Саме пенсійне забезпечення є основною складовою частиною системи соціального захисту населення.

В Україні історично склалась однорівнева схема пенсійного забезпечення на засадах солідарності поколінь, яка певним чином узгоджувалася з командно-адміністративною системою. За ринкових умов вона не забезпечує громадянам гідного заміщення пенсією заробітку, втраченого ними у зв'язку зі старістю, та запобігання бідності серед людей похилого віку. Внаслідок цього діючою пенсійною системою незадоволені як платники пенсійних внесків, так і переважна більшість пенсіонерів. Зволікання з усуненням зазначених проблем може призвести до гострої і затяжної соціальної напруженості [6].

Проблеми фінансового забезпечення пенсійної системи України досліджували багато науковців. Серед українських учених теоретичні питання з зазначеного аспекту вивчали: В. Воротін, П. Гаман, С. Юрій, Л. Дідівська, Л. Головка, М. Корецький, В. Мартиненко, О. Мачульська, О. Мордвінов, Б. Надточій, Б. Юровський та ін.

Унікальність Пенсійного фонду України як центрального органу виконавчої влади полягає в тому, що, на відміну від інших державних установ, він є одночасно і соціальною, і фінансовою інституцією.

Але водночас у пенсійному забезпеченні громадян України існує ряд проблем, зокрема: низький рівень пенсійного забезпечення; майже відсутня диференціація розмірів пенсій; наявність значних переваг і пільг у пенсійному забезпеченні окремих категорій працівників при однаковому рівні відрахувань на пенсійне забезпечення; несвоєчасна сплата страхового збору (внесків) до Пенсійного фонду України, що зумовило заборгованість із виплати пенсій.

В Україні пенсійна система базується на трьох незалежних один від одного рівнях. Перший – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, поки що не працює. Третій – система добровільного недержавного пенсійного забезпечення, яка фактично діє з 2005 р. [1].

Перший рівень пенсійної системи базується на принципі солідарності поколінь – населення, що працює, забезпечує тих, хто перебуває на пенсії. Запроваджена ще за радянських часів, солідарна система давно вже не виконує своїх завдань, що зумовлено низьким рівнем її фінансового забезпечення. До такої ситуації призвела низка факторів, серед яких [2]:

- несприятливе соціальне становище у країні (старіння населення та зменшення кількості працездатних осіб; ранній вік виходу на пенсійне забезпечення населення; присутність великої кількості пільговиків тощо);
- нестійкий економічний стан держави (безробіття; зростання цін на споживчі товари; залежність пенсійної виплати від середньої заробітної плати тощо);
- наявність значних фінансових проблем, зокрема зростання видатків з державного бюджету, що пов'язано із демографічною ситуацією. Як наслідок – дефіцит Пенсійного фонду.



Другий рівень системи пенсійного страхування не залежить від демографічної ситуації в країні. Основним чинником впливу на ефективність її фінансового забезпечення є розмір заробітної плати або ж отриманого доходу. Тому до проблем накопичувальної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування варто віднести економічні, які залежать від рівня отриманого доходу, тобто розвитку економічної системи держави.

Щодо системи недержавного пенсійного забезпечення, то метою її створення є отримання додаткових пенсійних виплат громадянами. Перепонами на шляху ефективного фінансування цієї системи є висока залежність від соціальних чинників, серед яких – істотний вплив зрілої вікової структури, яка передбачає утримувальний характер ліквідних грошових коштів для здійснення майбутніх пенсійних виплат; фінансові проблеми – часткова відсутність потрібних активів на початкових етапах діяльності недержавних пенсійних фондів, які інвестуються у сегменти ринку; низька дохідність певних фінансових інструментів тощо [4].

На нашу думку, для покращення фінансового забезпечення пенсійної системи в Україні доцільно [3]:

– збільшити вік виходу на пенсію. Однак збільшення пенсійного віку з огляду на середню тривалість життя в Україні (у жінок – 68 років і у чоловіків – 57 років) може навіть погіршити наявну ситуацію (більшість чоловіків не доживе до пенсійного віку). Тому під час прийняття такого рішення варто враховувати демографічну ситуацію у країні;

– продовжувати роботу із удосконалення пенсійного законодавства, особливо в частині впровадження нагромаджувального рівня пенсійного страхування;

– зменшити кількість пілг, створюючи окремі пенсійні програми для працівників шкідливих професій. Потрібно стимулювати працедавців покращувати умови праці для запобігання втраті здоров'я та продовження тривалості активного періоду життя працівників, ніж давати змогу виходу на пенсію раніше встановленого віку;

– вдосконалити механізм індексації пенсій з метою підтримки купівельної спроможності доходів і запобігання бідності пенсіонерів;

– скасувати мінімальні гарантовані пенсії, що стимулюватиме громадян відмовлятися від нелегальних зарплат.

Таким чином, ефективне забезпечення пенсіонерів можливе лише за умов належно спланованого та відпрацьованого фінансового механізму пенсійної системи. Прогноз загальної кількості платників внесків до системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і пенсіонерів, які отримують пенсії з Пенсійного фонду України, вказує на майже невинне ускладнення ситуації. Особливо гострим воно буде за умови нижчих темпів зростання реальної заробітної платні і, відповідно, надходжень до Пенсійного фонду України. Це доводить необхідність реформування чинної пенсійної системи, яка повинна забезпечувати: обов'язковість солідарного компонента пенсійного забезпечення, що передбачає перерозподіл доходів між різними поколіннями, на користь низькооплачуваних працівників; обов'язкову участь громадян у системі соціального страхування; відповідальності держави за створення пенсійної системи; прозорості використання пенсійних коштів як для державних (муніципальних) пенсійних фондів, так і недержавних пенсійних фондів, банків, страхових компаній.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Малюкіна А. О.

Література: 1. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи [Електронний ресурс] : Закон України від 8.07.2011 № 3668-VI. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3668-6>. 2. Про пенсійне забезпечення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1788-12>. 3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування [Електронний ресурс] : Закон України від 09.07.2003 №1058-IV. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15>. 4. Про недержавне пенсійне забезпечення [Електронний ресурс] : Закон України від 09.07.2003 №1057-IV. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1057-15>. 5. Положення про управління Пенсійного фонду України в районах, містах і районах у містах [Електронний ресурс] : Постанова правління Пенсійного фонду України від 30.04.2002 № 8-2. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0442-02>. 6. Положення про Пенсійний фонд України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 6.04.2011 № 384/2011. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=384%2F2011>.



ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

УДК 316.453

Гнедая Е. В.

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

Аннотация. Рассмотрены особенности развития современного рынка труда молодежи в Украине. Проанализированы причины молодежной безработицы в нашей стране и рассмотрен опыт преодоления данной проблемы на примере других государств.

Ключевые слова: молодежь, работа, трудоустройство, безработица.

Анотація. Розглянуто особливості розвитку сучасного ринку праці молоді в Україні. Проаналізовано причини молодіжного безробіття у нашій країні та розглянуто досвід подолання цієї проблеми на прикладі інших держав.

Ключові слова: молодь, робота, працевлаштування, безробіття.

Annotation. This article describes the features of modern youth labor market in Ukraine. The causes of youth unemployment in our country and considered the experience of overcoming this problem by the example of other states.

Keywords: youth, work, employment, unemployment.

Одной из наиболее важных проблем современности является проблема трудоустройства молодых людей, так как молодежь – это основа будущего трудового потенциала страны. Она в значительной мере влияет на общественные процессы и определяет будущее государства. Безработица является негативным явлением и главной причиной бедности населения. А молодежная безработица – еще более отрицательное явление, она является одним из важных индикаторов общего социального положения молодежи, а также показателем степени её адаптации на рынке труда.

Одним из первых, кто начал изучать проблемы молодежи и дал определение понятию «молодёжь» в 1968 г., был В. Т. Лисовский. Позднее более полное исследование трудоустройства молодых специалистов было проведено академиком И. С. Коном. Теоретической основой исследования проблем занятости населения являются труды таких известных зарубежных экономистов, как: Дж. Кейнс, А. Оукен и др.

Целью данной статьи является исследование основных причин молодежной безработицы в Украине и анализ опыта преодоления этой проблемы на примере других стран.

Согласно статистическим данным в 2014 г. около 74,5 млн молодых людей были безработными, а это почти на 1 млн больше, чем в предыдущем году [2]. И прогнозы на будущее неутешительны, так как замедление темпов экономического роста, вероятно, вынудит еще больше людей получить этот статус.

Следует отметить, что в Украине проблема молодежной безработицы стоит очень остро. Ежегодно украинские университеты выпускают более 500 тысяч специалистов, которые не могут устроиться на работу. Уровень безработицы среди молодежи в 2014 г. составил 17,4 %, что выше среднего показателя по стране (7,2 %) [3]. Каждый год в городские центры занятости обращаются около 5–7 % (92 тыс.) выпускников учебных заведений. А по официальной статистике на работу не смогли устроиться 53 тыс. молодых специалистов. По мнению экспертов, основная причина молодежной безработицы в Украине заключается в системе подготовки кадров, которая не отвечает требованиям рынка и работодателей. Кроме того, ежегодно выпускают более чем в два раза больше специалистов с гуманитарным образованием, чем с техническим. Дефицитными остаются высококвалифицированные технические специалисты на производстве. Квалифицированные инженеры-электронщики, инженеры по качеству, энергетики и проектировщики – вот специальности, которые входят в список наиболее востребованных.

Также одной из причин такого высокого уровня безработицы среди молодежи является нежелание работодателей брать на работу молодых специалистов. В основном это происходит из-за отсутствия опыта практической деятельности. До недавнего времени одним из обязательных условий в большинстве компаний при приеме на работу было наличие стажа по специальности не менее 3 лет (рис. 1). Именно из-за отсутствия опыта работы молодым специалистам чаще отказывают. Так как считается, что если человек нигде не работал, то у него еще не сформированы навыки рабочего общения, и он может не до конца осознавать свои обязанности и ответственность, которая будет возложена на него.

Однако в последнее время работодатели стали активно нанимать специалистов без опыта работы. В 2014 г. популярность молодых специалистов при приеме на работу стремительно возросла. Современные компании ищут выпускников, которых они могли бы вырастить под свои требования. По их мнению, такие специалисты еще не испорчены негативным опытом работы, и с ними будет легче взаимодействовать.

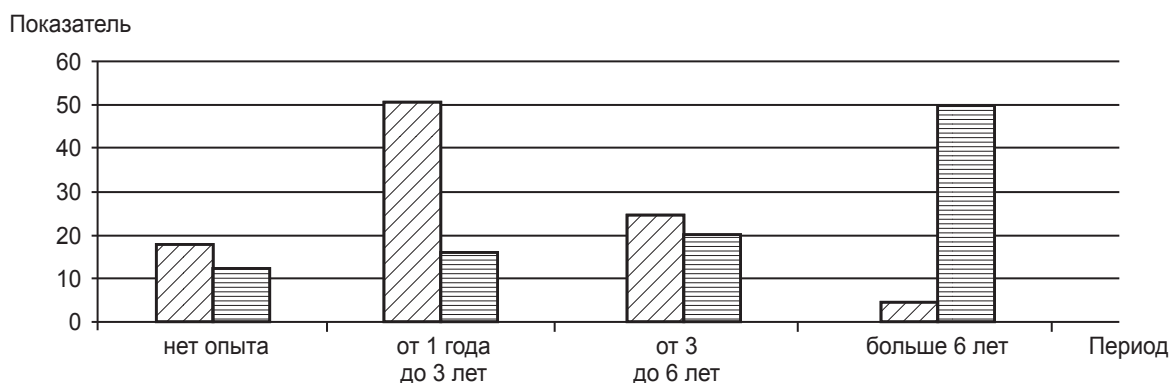


Рис. 1. Конъюнктура рынка труда в Украине в 2014 г. в зависимости от опыта работы

Такое привлечение молодых сотрудников связано с глобальным повышением количества сотрудников в фирмах, которые иницируют международные компании в своих украинских офисах. По мнению экспертов, данные тенденции наблюдаются именно на тех предприятиях, сфера деятельности которых является на данный момент быстро развивающейся и высококонкурентоспособной [4].

Также одна из причин снижения требований к опыту работы соискателей – это стремление компаний снизить расходы, поскольку пожелания по зарплате у менее опытного специалиста, как правило, ниже. По данным исследования кадрового портала HeadHunter Украина, средний минимальный оклад, с которого готовы начинать молодые специалисты, – 2000 гривен, а уровень средней ожидаемой заработной платы – 3000 гривен. При этом можно найти вакансии, в которых кандидатам с минимальным опытом работы предлагают более высокое жалование.

Безработица среди молодых людей побуждает их к эмиграции. Исследования Института Горшенина показали, что 41 % работников в возрасте от 18 до 29 лет готовы уехать из Украины ради хорошо оплачиваемой и перспективной работы. При этом среди опрошенных работники с высшим образованием составили 32 %, а респонденты с научной степенью – 37 % [5].

В 2014 г. международный уровень безработицы среди молодежи достиг 13,1 %, что превышает уровень безработицы взрослых людей почти в три раза. Фактически такое различие уровней безработицы среди молодежи и взрослых достигло исторического максимума. Одними из самых высоких уровней молодежной безработицы остаются на Ближнем Востоке и в Северной Африке, в некоторых странах Латинской Америки, а также Карибского бассейна и Южной Европы.

В современном обществе еще нет четкого плана по борьбе с безработицей, существуют лишь различные меры, которые нужно принимать государству в зависимости от ее вида. Общие для всех типов безработицы: формирование новых рабочих мест и развитие инфраструктуры рынка труда. Даже в высокоразвитых странах проблема молодежной безработицы до сих пор не решена. В Великобритании для борьбы с данным вопросом в 2009 г. правительство создало «Фонд будущей работы», но он оказался слишком дорогостоящим и малоэффективным и был закрыт в 2011 г. Во Франции в 2013 г. был создан «Контракт поколения», помогающий предприятиям, где занято меньше 300 работников, при найме молодых сотрудников в возрасте 15–25 лет и сохранении рабочих мест для пожилых. В этом контракте предусмотрена передача опыта от пожилых к молодым работниками. В Ирландии заявили о переходе к новой устойчивой экономике, основанной на экспорте, инновациях и предпринимательстве. В этих рамках государство хочет подготовить специалистов по информационным технологиям из самой многочисленной группы выпускников, а также начать перекалфикацию безработных для этой сферы. Менее пострадавшие от кризиса страны ЕС – Германия и Нидерланды – предлагают другим государствам воспользоваться своим опытом решения проблем молодежной безработицы. Так, в Нидерландах мастера получают доплату за подготовку себе смены. В Германии есть широкий перечень субсидируемых программ занятости и курсов, предназначенных для повышения профессиональной квалификации [6].

Для снижения уровня безработицы среди молодежи государству следует использовать налоговые льготы; для повышения заинтересованности предприятий в приеме на работу молодых специалистов – установление квот для приема их на работу.

В целом каждая страна должна найти собственный путь снижения количества безработных среди молодежи, который будет учитывать уровень развития экономики, ментальность народа и наличие трудовых и экономических ресурсов страны.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Лесная И. Ф.

Литература: 1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : 2. www.wikipedia.org.ua. Глобальні тенденції зайнятості 2013: відновлення після другого падіння робочих місць : [аналіт. доп.]. – Женева : МОП, 2013. 3. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>. 4. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>. 5. Інститут Горшенина [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://institute.gorshenin.ua/>. Проект Інститута Горшенина [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://economics.lb.ua/>.

ОЛИГОПОЛИИ НА УКРАИНСКОМ РЫНКЕ

УДК 339.13(477)

Гнедая Е. В.

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

Аннотація. *Рассмотрены олигополии, механизм их ценообразования и поведения на рынке. Проанализированы олигополии на Украинском рынке и выявлены пути ограничения их власти на примере других стран.*

Ключевые слова: *олигополия, монополия, рынок Украины, коэффициент Лернера.*

Анотація. *Розглянуто олігополії, механізм їх ціноутворення та поведінки на ринку. Проаналізовано олігополії на українському ринку та виявлено шляхи обмеження їх влади на прикладі інших країн.*

Ключові слова: *олігополія, монополія, ринок України, коефіцієнт Лернера.*

Annotation. *This article describes the oligopoly, the mechanism of their pricing and market conduct. Analyzed oligopoly in the Ukrainian market and found ways to limit their power by the example of other countries.*

Keywords: *oligopoly, monopoly, market of Ukraine, Lerner Index.*

В современном мире конкуренция, которая в той или иной степени связана с заметным ограничением свободного предпринимательства, называется несовершенной конкуренцией и касается подтекста олигополии, откровенно ее одним из методов конкуренции. Олигополия – структура рынка, главной особенностью которого является то, что на нем действуют немногочисленные продавцы. Первые признаки возникновения олигополии на украинских рынках появились еще в 2002–2003 гг., а сегодня уже можно говорить о том, что олигополии занимают значительную часть рынка Украины.

Многие экономисты изучали проблематику и структуру олигополий, такие как А. Курно, П. Суизи, Р. Хитч, К. Холл и др. предлагали различные формальные теории олигополии. Наиболее известными моделями олигополии являются: модель Штакельберга, модель Курно, модель Бертрана, модель Гуттенберга и модель Эджуорта.

Цель данной статьи заключается в изучении олигопольного рынка Украины и выявлении степени и тенденций конкурентной борьбы в различных секторах экономики.



Олигополия – это рыночная структура, большая часть производства и продаж которой осуществляется не большим числом сравнительно крупных предприятий. Иногда ее еще определяют как «рынок немногих» или «конкуренцию немногих» [1].

Одни из наиболее значимых характеристик олигопольного рынка – это господство в отрасли нескольких, относительно или абсолютно, крупных предприятий, а также тесная взаимозависимость и острое соперничество между предприятиями. Крупный размер подавляющей части предприятий-олигополистов – это следствие их немногочисленности на рынке. Как правило, от 2 до 15 компаний могут удовлетворить подавляющую часть рыночного спроса. В отличие от совершенной конкуренции или чистой монополии, при олигополии любая деятельность фирмы вызывает обязательную ответную реакцию со стороны конкурентов. Именно такая взаимозависимость действий и поведения является главной характеристикой олигополии и распространяется на все сферы конкуренции: цену, объем продаж, долю рынка, инвестиционную и инновационную деятельности, стратегию стимулирования сбыта, послепродажные услуги и т. д.

Одним из способов определения взаимозависимости фирм на рынке является коэффициент перекрестной эластичности спроса, который показывает степень количественного изменения объема выпуска фирмы Y на 1 % при изменении цены фирмы X . Если данный коэффициент равен или близок к нулю (как при совершенной конкуренции и чистой монополии), то отдельный производитель может игнорировать реакцию конкурентов на свои действия. И напротив, чем выше коэффициент эластичности, тем более тесная взаимозависимость между фирмами на рынке.

Тип производимого олигополией продукта может быть как однородным, так и диверсифицированным. Если потребители не имеют особых предпочтений к какой-либо фирменной марке, если все товары отрасли являются совершенными заменителями, то отрасль называется чистой, или однородной олигополией. Наиболее типичными примерами практически однородной продукции выступают цемент, сталь, алюминий, медь, свинец, газетная бумага, вискоза. Если товары имеют торговую марку и не являются совершенными заменителями, причем разница между товарами может быть как реальной (по техническим характеристикам, дизайну, качеству изготовления, предоставляемым услугам), так и мнимой (фирменная марка, упаковка, реклама), то продукция считается дифференцированной, а отрасль называется дифференцированной олигополией. Примерами могут служить рынки автомобилей, компьютеров, телевизоров, сигарет, зубной пасты, безалкогольных напитков, пива.

Вход на рынок для новых фирм труден, но возможен. При рассмотрении данной характеристики необходимо различать уже сложившиеся, медленно растущие рынки и рынки молодые, динамично развивающиеся.

Для медленно растущих олигопольных рынков характерны очень высокие барьеры. Как правило, это отрасли со сложной технологией, крупным оборудованием, высокими размерами минимально эффективного производства, значительными затратами на стимулирование сбыта. Для этих отраслей характерен положительный эффект масштаба производства, благодаря которому минимальные средние издержки ($\min ATC$) достигаются лишь при очень большом объеме выпуска. Кроме того, внедрение на рынок, где господствуют известные всем марки, неизбежно ведет к высоким первоначальным капиталовложениям. Вход на такие рынки могут себе позволить лишь крупные конкурентоспособные фирмы, располагающие необходимыми финансовыми и организационными ресурсами [2].

Для молодых развивающихся олигопольных рынков возможно появление новых фирм, поскольку спрос расширяется достаточно быстро, и увеличение предложения не оказывает понижающего воздействия на цены. Взаимозависимость фирм-олигополистов на рынке предопределяет специфику поведения олигополий на рынке. В отличие от других рыночных структур, предприятие-олигополист всегда должно учитывать, что выбранные им цены и объем выпуска напрямую зависят от рыночной стратегии (поведения) его конкурентов, которая в свою очередь определяется выбранным ею решением.

Многообразие форм поведения олигополий и особенности их взаимоотношений в конкретных рыночных ситуациях предопределяют существование большого количества разнообразных моделей олигополии. Только взятые в целом эти модели могут дать достоверное изображение олигопольного рынка.

Условно принято разделять олигопольные рынки на два типа в зависимости от того, как взаимодействуют друг с другом его участники: кооперированная олигополия и некооперированная олигополия.

При кооперированной олигополии фирмы согласуют взаимное поведение, вступая в сговор или согласуя свои действия каким-либо другим способом.

При некооперированной олигополии фирмы, стремясь к максимизации прибыли, действуют независимо, на свой страх и риск. В соответствии с этим делятся модели олигополий.

В качестве примера моделей некооперированной олигополии рассматривают: модель Курно, модель Штакельберга, модель ломаной кривой спроса. Примером модели кооперированной олигополии служат: модель картеля и модели ценового лидерства [3].

Для достижения взаимоприемлемых цен олигополисты используют: тайные соглашения; молчаливое соглашение, или сознательный параллелизм (в том числе в форме ценового лидерства); передачу информации о ценах через средства массовой информации. Жесткость цен в условиях олигополии заставляет фирмы делать основной упор на неценовую конкуренцию. Даже имея преимущества по издержкам, олигополисты не стремятся использовать понижение цен для привлечения новых покупателей.

Во-первых, снижение цены у одной из фирм может вызвать ответную реакцию у своих конкурентов.

Во-вторых, неценовые преимущества фирмы труднее скопировать, они имеют более длительный эффект.

Примерами олигопольных рынков в Украине являются: рынок услуг мобильной связи (на рынке действуют три основных игрока, доля которых приближается к 98 %); рынок моторных бензинов (операторами рынка являются семь крупных предприятий, с суммарной долей трех крупнейших – 67 %); рынок пива (четырем участникам которого принадлежит 94 %); рынок табачных изделий (с общей долей пяти крупнейших субъектов хозяйствования – 97 %) и др. В значительной степени это связано с сочетанием на олигопольных рынках достаточно острой конкуренции между участниками с преимуществами масштаба производства. Именно на олигопольных рынках существует повышенный риск антиконкурентных сговоров хозяйствующих субъектов, приводящих к ослаблению или устранению конкуренции [4].

Олигопольные рынки требуют повышенного внимания со стороны органов контроля за соблюдением законодательства о защите экономической конкуренции и одновременно всесторонней оценки перспектив своего развития в каждой конкретной ситуации.

Установлено, что на сегодняшний день рынок мобильной связи представляет собой «размытую» олигополию. Крупнейшими операторами мобильной связи на данный момент являются «Киевстар» и «МТС», а наибольшие темпы роста абонентских баз продолжает демонстрировать «Life», который по 2014 г. добавил 40 % абонентской базы. Так, связью «Киевстар» пользуется около 35 % опрошенных, соответственно МТС – 34 %, Лайф – 22 % и 9 % занимают другие мобильные операторы (они являются дочерними компаниями операторов-лидеров рейтинга) [5].

Современный этап развития мобильной связи характеризуется следующими тенденциями: предоставление новых перспективных и конкурентоспособных услуг; содержание существующих абонентов в условиях насыщения рынка, проведение агрессивной маркетинговой политики. Эти методы широко используются операторами для привлечения новой клиентуры как средства неценовой конкуренции.

В 2013 г. наблюдалась тенденция заговора всех операторов при поднятии стоимости телекоммуникационных услуг, а также изменении условий тарифных планов. Это при том, что качество этих услуг далеко от идеального. Скорее всего, повышение тарифов было вызвано желанием увеличить доходы, что операторам и удалось.

Если рассматривать последствия образования олигополии на уровне государства, то вполне понятно, что она искажает структуру бюджета.

Если рассматривать олигополию от лица предприятия, то участники картелей или тайного сговора никогда не могут быть уверены в стабильности своих доходов из-за того, что один из участников всегда может нарушить условия соглашения для увеличения собственной прибыли (дилемма заключенных). Если кто-то из олигополистов повысит цены, а его примеру последуют другие, то это будет означать фактическое превращение области в чисто монопольную и приведет к снижению как общего объема продаж, так и соответствующего объема продаж каждой фирмы.

Если же рассматривать последствия олигополии для потребителя, то он не будет чувствовать себя достаточно уверенным в том, что цены не повысятся. Потребитель в данной ситуации является даже менее защищенным, чем при монопольной структуре рынка, так как монополию еще контролирует Государственный антимонопольный комитет в соответствии с антимонопольным законодательством, тогда как при олигополии предприятия-участники заговора сохраняют внешний вид конкуренции, что затрудняет привлечение их к ответственности.

Проведенное исследование показало, что в Украине существуют проблемы с рыночной структурой некоторых товаров и услуг, что негативно влияет как на бюджетоформирующую деятельность государства, так и на выбор, расходы потребителя.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Литвиненко А. В.

Литература: 1. Олигополия [Электронный ресурс] // Википедия – свободная энциклопедия. – Режим доступа : <https://ru.wikipedia.org/wiki>. 2. Гальперин В. М. Микроэкономика : в 2 т. [Электронный ресурс] / В. М. Гальперин, С. М. Игнатьев, В. И. Моргунов. – СПб. : Экономическая школа, 2004. – Режим доступа : <http://microeconomicus.ru/>. 3. Тумакова С. В. Основы экономической теории. Политическая экономия : учеб. пособие. – Киев : Випол, 1999. – 604 с. 4. Олигополии в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://eccol.ru/>. 5. Оли-

гополистический рынок мобильной связи Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rusnauka.com/>.

АСИМЕТРИЧНА ІНФОРМАЦІЯ ЯК ФАКТОР СТАБІЛІЗАЦІЇ РОЗПОДІЛЬЧИХ ВІДНОСИН У ФІРМІ

УДК 331.106.26

Гобод Ю. О.

Студент 5 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто дослідження асиметрії інформації в системі формування та регулювання трудових доходів. Визначено шляхи мінімізації асиметрії інформації під час формування та регулювання трудових доходів.

Ключові слова: асиметрична інформація, фірма, «принципал-агент».

Аннотация. Рассмотрены исследования асимметрии информации в системе формирования и регулирования трудовых доходов. Определены пути минимизации асимметрии информации при формировании и регулировании трудовых доходов.

Ключевые слова: асимметричная информация, фирма, «принципал-агент».

Annotation. Reviewed research information asymmetry in the formation and regulation of labor income. The ways of minimizing information asymmetry in the formation and regulation of labor income.

Keywords: asymmetric information, agency, "principal-agent".

Важливою проблемою розвитку підприємств за умов трансформації ринкової економіки є формування адекватних соціально-трудова відносин між роботодавцями та найманими робітниками. Суть соціальної відповідальності полягає у задоволенні соціальних потреб та інтересів найманих робітників, у збереженні та ефективному розвитку трудових ресурсів. А соціальна відповідальність робітників перед підприємством виражається у дотриманні умов трудового контракту, умов і правил, прийнятих у середині підприємства, виконанні соціально-економічних функцій робітника, забезпеченні ним якості і продуктивності праці. Інформація, якою володіють учасники суспільних відносин, стає головним фактором виробництва й умовою ефективного розподілу товарів і послуг. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження шляхів мінімізації збитків від асиметричності інформації, коли одна сторона ринкового процесу може мати певні переваги у володінні інформації, а інша сторона обмежено ознайомена або не ознайомена з нею [1, с. 32].

Різноманітні аспекти асиметричності ринкової інформації досліджуються і моделюються вченими з використанням математичного апарату досить давно, що виділило особливий напрямок у теорії інформаційної економіки. Пріоритети в дослідженні проявів і наслідків асиметричної ринкової інформації належать американським економістам В. Вікрі, Дж. Стігліцу, які вважають, що асиметрія інформації – це тільки один із аспектів інформаційної недосконалості. Серед вітчизняних економістів необхідно виділити праці О. Герасименка, М. Довбенка, А. Колота, М. Терещенка, Т. Шевченка, А. Чухно, які пов'язують цю проблему з науковою інституалізацією інформаційної економіки.

Важливим фактором у формуванні та регулюванні трудових доходів людини є проблема асиметричності інформації. За теорією "економіки добробуту" кожний економічний суб'єкт намагається реалізувати свою цільову функцію, а ефективний розподіл ресурсів при цьому має відповідати критерію Парето-ефективності, за яким

неможливо збільшити віддачу ресурсів одного економічного агента, не зменшивши її на більшу величину від іншого. Це означає досягнення в національній економіці максимізації виробництва та обміну. Парето-ефективність у розподілі ресурсів можлива лише за умови, коли всі ринкові агенти мають рівний доступ до повної інформації, тобто існує її симетричний розподіл.

Асиметрія інформації – це нерівномірний розподіл інформаційного ресурсу між економічними агентами, що виникає через те, що різні учасники ринкових операцій мають неоднакові відомості.

Асиметрією інформації можуть скористатися усі суб'єкти угоди: наймані працівники, роботодавці, профспілки, трудові посередники, державні органи. У зв'язку із цим досить важливим постає ступінь і спрямування перекосу асиметрії інформації, а також наявність і рівень витрат на перевірку достовірності отриманої інформації. Практика доводить, що більшість перекосів пов'язані з інформацією про оплату праці, з елементарним незнанням трудового законодавства, як найманими працівниками, так і роботодавцями; з логонормальним розподілом інформації для учасників відносин щодо формування рівня трудових доходів. Повною інформацією в умовах переговорів про встановлення рівня заробітної плати і рівня соціальних трансфертів не володіє практично жоден із економічних агентів.

Рішення фірми надати гарантію є не просто свідченням того, що фірма здатна краще за інших покрити ризик виробничого браку, а і є передачею інформації про впевненість фірми у якості своєї продукції. Коли клієнт купує страховий поліс з великою франшизою, він робить це не тому, що схильний до ризику, а тому, що тим самим він передає страховій компанії інформацію про готовність прийняти ризик, оскільки вважає імовірність нещасного випадку незначною. Фірма може не висувати працівника на вагому посаду, оскільки таке призначення є вказівкою на те, що він – хороший працівник, а це, в свою чергу, робить більш ймовірним переманювання тако-го працівника фірмою-конкурентом.

При асиметрії інформації завжди присутні численні ризики. Ризик недобросовісності економічних агентів при укладанні контракту (трудового договору) найбільш імовірний. Йдеться про зміну поведінки суб'єкта після укладання контракту, коли інший учасник угоди неспроможний проконтролювати поведінку свого контрагента. При укладанні контракту між найманим працівником і роботодавцем завжди присутній ризик невиконання умов контракту кожною зі сторін. Як правило, найманий працівник є противником ризику, а роботодавець – нейтральним до нього. Під укладання контракту не можна передбачити всі дії агентів, складність визначення якості діяльності сторін зумовлює і післяконтрактний опортунізм: приховування інформації однією зі сторін, що дає змогу отримати вигоду за рахунок збитку іншої сторони; якщо змінюється ситуація на користь однієї зі сторін, вимагати перегляду умов контракту (трудового договору). Усі витрати, пов'язані з порушенням умов контракту, при якому має місце стратегія підтасування інформації, є витратами опортуністичної поведінки. За моделі «принципал – агент» одна сторона (принципал) вважається більш проінформованою, ніж інша (агент). Через це принципал пропонує агенту контракт за принципом: погоджуйся або відмовляйся. Акцент робиться на двох видах проблем: 1) на «відборі найгірших», коли до моменту укладення контракту не можна позбутися асиметрії інформації стосовно здібностей працівника; 2) на «моральному ризику» внаслідок прихованих дій працівника, що не відповідають інтересам роботодавця, та приховування певної інформації. Оптимальний контракт має містити систему стимулів, які б зацікавили працівника в розкритті значущої інформації та у здійсненні дій, що відповідають цілям роботодавця.

Модель субоптимального контракту передбачає, що працівники при укладенні контракту воліють знати точний обсяг роботи, розміри винагороди за працю і терміни її виплати. Роботодавець у цьому разі приймає односторонні рішення. Керуючись розмірами і строками виплати винагороди, він наймає чітко визначену кількість працівників, підписуючи з ними контракти. Рівні зайнятості для різних станів економіки не фіксуються. Важливо тільки не припуститися помилки, розраховуючи ставки заробітної плати [5, с. 80]. Вплив асиметрії інформації на рівень трудового доходу найманого працівника у формі заробітної плати у сучасних умовах можна виразити за допомогою інтерпретації трактовки М. Вебера (рис. 1).

У рамках цієї моделі можна стверджувати, що нерациональна (імпульсивна) поведінка під час формування трудового доходу передбачає нульові (або близькі до нуля) витрати на пошук інформації про можливий рівень доходу для найманого працівника і вибір першого ж варіанта запропонованої роботи, задовольнивши себе визначеним, часто на емоційному рівні, критерієм пошуку. Стратегія поведінки для роботодавця має аналогічний характер. Роботодавець погоджується на першу вимогу працівника (профспілки) про оплату праці або її підвищення, остерігаючись понести витрати через втрату робітника в певний момент часу. Така поведінка у сфері визначення рівня трудового доходу призводить до вибору взагалі неоптимального варіанта: працівник отримує занижену зарплату порівняно з реальними витратами праці, а роботодавець переплачує, збільшуючи при цьому власні витрати. Модель традиційної (стереотипної) поведінки у сфері узгодження трудових доходів передбачає, що інформація про можливий рівень доходу базується у роботодавця або найманого працівника на традиційних уявленнях про рівень оплати праці визначених категорій працівників, не підкріплених пошуком сучасної інформації. Когнітивні можливості економічних агентів при цій моделі обмежені. Модель пошукової (орієнтованої)

поведінки передбачає, що в економічних агентів підвищуються витрати на пошук інформації, яка стає неоднорідною, витрачається більше часу на її аналіз і прийняття. Когнітивні можливості підвищуються, але об'єм витрат орієнтується на результат пошуку. Модель раціональної поведінки роботодавців і найманих працівників передбачає, що вони володіють повною інформацією і можуть прийняти самий оптимальний варіант рішення, але витрати на пошук цієї інформації настільки великі, що можуть перевищити вигоду. При цьому когнітивні можливості використовуються максимально. Економічні агенти прораховують кожен крок, співставляючи витрати-вигоду. Щоб зацікавити найманого працівника у результатах праці, роботодавця – у розвитку підприємницької активності, власника – в інвестуванні засобів у розвиток виробництва, необхідно досягти оптимального поєднання у співвідношенні заробітної плати, прибутку, доходу на вкладений капітал і суми оподаткування.

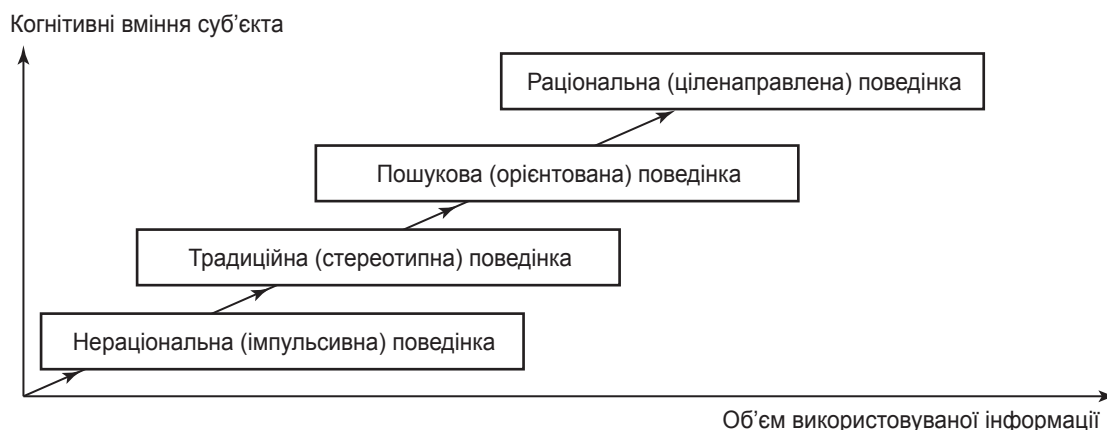


Рис. 1. **Моделі поведінки економічних агентів (працівників і роботодавців) залежно від об'єму використовуваної інформації**

Фінансовим посередником, що зменшує інформаційну асиметрію, рівень морального ризику та проблему “принципал – агент”, є венчурні фонди. Фірми венчурного капіталу об'єднують ресурси своїх партнерів і використовують їх кошти, щоб допомогти підприємцям розпочати новий бізнес. В обмін на використання венчурного капіталу фірма отримує частку в новому бізнесі. Оскільки перевірка доходів і прибутків виключно важлива для усунення морального ризику, фірми венчурного капіталу зазвичай наполягають на участі кількох своїх представників як членів керівного органу компанії, щоб вони могли уважно стежити за діяльністю фірми. Оскільки акції фірми зосереджені в руках венчурної компанії, вони не торгуються на фондових площадках, а отже, “проблеми халявщика” в цьому випадку просто не існує, оскільки немає можливості використати інформацію від венчурної фірми для отримання прибутків від зміни ціни акцій підприємства. Таким чином, лише фірма венчурного капіталу спроможна використати всі переваги своєї діяльності з перевірки та застосування відповідні стимули для скорочення проблеми морального ризику.

Висновок. Подолання асиметричності у формуванні та регулюванні трудових доходів людини значною мірою залежить від узгодженості всіх складових соціально-економічного механізму господарювання. Основними завданнями держави та соціальних партнерів у сфері політики доходів мають стати сприяння економічному зростанню, забезпечення гідного рівня оплати праці, справедливості системи оподаткування, протидія поляризації та надлишкової диференціації населення за доходами.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Клименко О. М.

Література: 1. Бабич Л. М. Асиметрична інформація як фактор стабілізації розподільчих відносин / Л. М. Бабич // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – Т. 3. – № 2. – С. 32–35. 2. Дитко Л. П. Асиметрія інформації у системі формування та регулювання трудових доходів / Л. П. Дитко // Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – 2012. – Т. I. – С. 354–361. 3. Пластун О. Л. Методи боротьби з інформаційною асиметрією / О. Л. Пластун. // Вісник Української академії банківської справи. – 2012. – № 2 (33). – С. 88–92.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ

УДК 338.24:006.83

Голуб С. І.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто основні підходи до управління якістю продукції за кордоном, методології та концепції, що були впроваджені у найбільш економічно стабільних країнах світу. Визначено можливість застосування міжнародного досвіду з управління якістю продукції на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: *якість, управління якістю, продукція, управління якістю продукції.*

Аннотация. Рассмотрены основные подходы к управлению качеством продукции за рубежом, методологии и концепции, внедренные в наиболее экономически стабильных странах мира. Определена возможность применения международного опыта по управлению качеством продукции на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: *качество, управление качеством, продукция, управление качеством продукции.*

Annotation. The basic approach to quality management products abroad, methodologies and concepts that have been introduced in the most economically stable countries. The possibility of the use of international experience in the management of the quality of products by domestic enterprises.

Keywords: *quality, quality management, production, product quality control.*

Жорсткі конкурентні умови, які існують як на внутрішніх, так і на міжнародних ринках, і глобалізація світової економіки призводять підприємства, які прагнуть не опинитися у програшній ситуації та розвиватися, до пошуку способів отримання додаткових конкурентних переваг. Саме тому вони приділяють важливе значення питанням управління якістю продукції, від якої значною мірою залежить конкурентоспроможність майже кожного підприємства.

Дослідженням проблем систем управління якістю продукції та впровадженням їх на підприємствах займалися такі зарубіжні вчені, як: Е. Демінг, Дж. Джуран, Дж. Харрінгтон, А. Фейгенбаум, Ф. Йогансон, Д. Крослід, С. Парк, К. Ісікава та ін.

Мета статті – дослідження світового досвіду управління якістю продукції з позиції можливості його використання на вітчизняних підприємствах.

Починаючи із середини ХХ ст. і понині у різних країнах світу створювалися методологічні підходи та концепції до вирішення питання управління якістю продукції. Передовою державою, що найбільше приділяє увагу проблемам якості, є Японія. Досвід Японії переконливо доводить, що підвищення якості – робота, яка ніколи не закінчується і не може закінчуватися, вона постійна [1].

Основна концепція «японського дива» – досконала технологія, будь то технологія виробництва, технологія управління або обслуговування. На фірмах широко впроваджуються обчислювальна та мікропроцесорна техніка, новітні матеріали, автоматизовані системи проектування, управління виробництвом, широко застосовуються статистичні методи аналізу і контролю, які повністю комп'ютеризовані [3].

Найважливішою передумовою успішної роботи з підвищення якості є підготовка і постійне навчання персоналу фірми і, перш за все, вищих менеджерів, із застосуванням сучасних освітніх технологій і технічних засобів. Процес навчання обов'язково закінчується атестацією, яка проводиться періодично для всіх категорій працюючих, включаючи і менеджерів.

Одним зі світочів японської системи управління якості вважається професор Токійського університету К. Ісікава. К. Ісікава є провідним спеціалістом у сфері управління якістю, та розробником нової концепції організації виробництва, яку було втілено на фірмі «Тойота». К. Ісікава запропонував схему, яка чітко демонструє роботу над підвищенням якості виробничих процесів. Ця схема, як і переважна кількість інструментів якості, наглядним чином візуалізує та організує знання, що систематично полегшує вивчення та розуміння наслідків певної проблеми в організації.

У Японії велика увага приділяється гурткам якості. Формування гуртків добровільне. Дослідження показали, що є пряма залежність відвідуваності гуртків якості й активності на засіданнях від ступеня добровільності, самостійності у виборі тем, автономії у вирішенні внутрішніх питань гуртка. Гурток якості вважається визнаним офіційно, якщо він зареєстрований Японською спілкою науковців і інженерів, і повідомлення про це опубліковане в журналі «Майстер і контроль якості» [3].

Достатньо велику увагу приділено проблемам управління якістю на підприємстві в США. Велика кількість фахівців США вважали низьку якість головною перешкодою зростання продуктивності праці і конкурентоспроможності американської продукції. Підвищити рівень якості або опинитися в програвші – іншої альтернативи для американської промисловості не існувало [2].

Не рідко питання, що пов'язані із якістю продукції, вирішували за допомогою певних санкцій, квот, ембарго тощо, що захищали виробників у США від конкуренції закордонних виробників. Та при цьому питання підвищення якості продукції вважалося другорядним. Але із часом американські менеджери зрозуміли: для того щоб вирішити більшість проблем, найефективніше буде вирішувати питання підвищення якості продукції.

На початку 1980-х років у США управління якістю зводилося в основному до його планування. Проте плани підвищення якості продукції розроблялися без детального вивчення внутрішньовиробничих проблем, без урахування потреб усередині фірми, що створювало додаткові проблеми. Для цих років характерна масована кампанія з навчання кадрів на робочих місцях. У цей же період у США були видані дві книги Е. Демінга: «Якість, продуктивність і конкурентоспроможність» і «Вихід з кризи». У цих монографіях викладено філософію якості Демінга. Наведені знамениті «30 пунктів» філософії якості Демінга [5].

Досвід Західної Європи з управління якістю показує, що протягом 1980-х років всюди у Європі спостерігалося посилення уваги до проблем якості продукції і послуг, а також до удосконалення самого забезпечення якості. У західноєвропейських країнах вироблені єдині стандарти, підходи до технологічних регламентів, гармонізовані національні стандарти на системи якості, створені на основі стандартів ISO серії 9000 [4].

Вітчизняний простір також має достатню кількість талановитих науковців. Але небажання змінюватися, яке певною мірою характерне для українських підприємств, не дає змогу впроваджувати розробки передових учених, що перешкоджає розвитку вітчизняній системи управління якістю продукції в цілому. Відштовхуючись від досвіду провідних країн світу, вітчизняні організації мають змогу побудувати добре налагоджену систему управління якістю продукції в українському економічному просторі. Тому вважаємо за необхідне проводити подальші дослідження з питання збільшення гнучкості вітчизняних організацій, що дозволить впроваджувати вже існуючі методи підвищення якості продукції підприємств, що, у свою чергу, може зробити Україну однією із провідних країн світу у сфері якості продукції.

Таким чином, проаналізувавши досвід провідних країн світу у вирішенні питань управління якістю продукції, можна дійти таких висновків: на сьогодні ці країни мають достатньо розвинений рівень управління якістю продукції, що дає змогу казати про плідну працю талановитих закордонних учених, а також про гнучкість системи бізнес-процесів у відомих закордонних організаціях, таких як «Тойота», що дозволяють впроваджувати в організаціях результати наукових досліджень. Така співпраця приводить до того, що організації стають світовим еталоном якості продукції. Відштовхуючись від досвіду провідних країн світу, вітчизняні організації мають змогу побудувати добре налагоджену систему управління якістю продукції в українському економічному просторі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гаврильченко О. В.

Література: 1. Весперіс С. З. Закордонний досвід управління якістю / С. З. Весперіс // Сучасна економічна наука: теорія та практика : збірник тез наукових робіт Міжнародної науково-практичної конференції (26–27 жовтня 2012 р., м. Одеса). – Одеса : Центр екон. дослідж. та розвитку, 2012. – С. 47–49. 2. Деминг, Джуран и другие / Сост. Г. Е. Герасимова. – М. : НТК «Трек», 2000. Сер. «Все о качестве. Зарубежный опыт». – Вып. 15. – 33 с. 3. Заплотинський Б. А. Управління якістю у сфері телекомунікацій : навч.-метод. посіб. / Б. А. Заплотинський, В. М. Тупкало. – Київ : ДУТ, 2014. – 200 с. 4. Окрепилов В. В. Управление качеством : учебник для вузов / В. В. Окрепилов. – М. : Экономика, 1998. – 639 с. 5. Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях / Дж. Харрингтон. – М. : Экономика, 1990. – 272 с.

THE TOOLS OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

UDK 331.108

Holtsunov V. S.

3 year Student
of the Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNUe

Annotation. *The following article represents how company may use the tools of the strategic management in order to transform vision and strategy into specific values. Tools developed by the David P. Norton and Robert S. Kaplan will transform vision of the company and its strategy into a coherent plan for achievement of the goals of the organization.*

Keywords: *strategic management, balanced scorecard, strategy map, strategic management tools, human resource management, HR balance scorecard.*

Анотація. *Розглянуто способи використання інструментів стратегічного управління компаніями, з метою перетворення бачення і стратегії в певні величини. Зазначена методика, розроблена Д. П. Нортоном і Р. С. Капланом, демонструє послідовний і всебічний підхід до цієї проблеми.*

Ключові слова: *стратегічне управління, збалансована система показників, карта стратегії, стратегічні інструменти управління, управління людськими ресурсами, збалансована система показників управління персоналом.*

Аннотация. *Рассмотрены способы использования инструментов стратегического управления компаниями в целях преобразования видения и стратегии в определенные величины. Данная методика, разработанная Д. П. Нортоном и Р. С. Капланом, демонстрирует последовательный и всесторонний подход к исследуемой проблеме.*

Ключевые слова: *стратегическое управление, сбалансированная система показателей, карта стратегии, стратегические инструменты управления, управление человеческими ресурсами, сбалансированная система показателей управления персоналом.*

Today many organizations face the problem of monitoring the performance of the human resource departments. With the limited resources companies, especially ones that operate in the unstable or uncertain environment should be confident about expenditure of the organizational resources. As to the fact that accountability is one of the most significant principles that businesses are crave to follow in its activity, more and more departments struggle to demonstrate their input to the overall productivity and financial performance of the company.

Many companies measure its performance through the fulfillment of the long run and short run goals. Long run goals are usually established in accordance to the corporate vision and strategy. Strategic management is demanded among famous managers, consultants, business professors, etc. The greatest of them are Michael A. Hitt, Brian K. Boyd, David P. Norton, Robert S. Kaplan, Alexander Bandurin, Boris Chub, Diana Arutunova and others. Transformation of the strategy and vision of the company to the fixed objectives or certain values seemed to be impossible. However, some tools were developed in order to influence the production process through strategy in long run.

In the 1990s – 2000 David P. Norton, management consultant in collaboration with the Robert S. Kaplan, professor of the Harvard Business School developed the set of the tools that changed the perception of the strategic management. The developed tools allowed aligning the strategy, which always seemed as idealized perception of the future, with the capacities of the enterprise in order to obtain the organizations' desired result.

The beginning of the collaboration started with the development and implementation of the balanced scorecards. The Balanced Scorecard translates a company's vision and strategy into a coherent set of performance measures. The four perspectives of the scorecard – financial measures, customer knowledge, internal business processes, and learning and growth – offer a balance between short-term and long-term objectives, between outcomes desired and performance drivers of those outcomes, and between hard objective measures and softer, more subjective measures [3]. Norton and Kaplan found out that tracking the business performance in different perspectives would provide company with the data for the sustainable development. The perspectives that were defined by the scientists are [4]: financial, customer, internal business processes, learning and growth.

The way of the development and the order of the development each of the mentioned perspectives plays vital part to the evolution of your company and influence its health and growth (fig. 1).

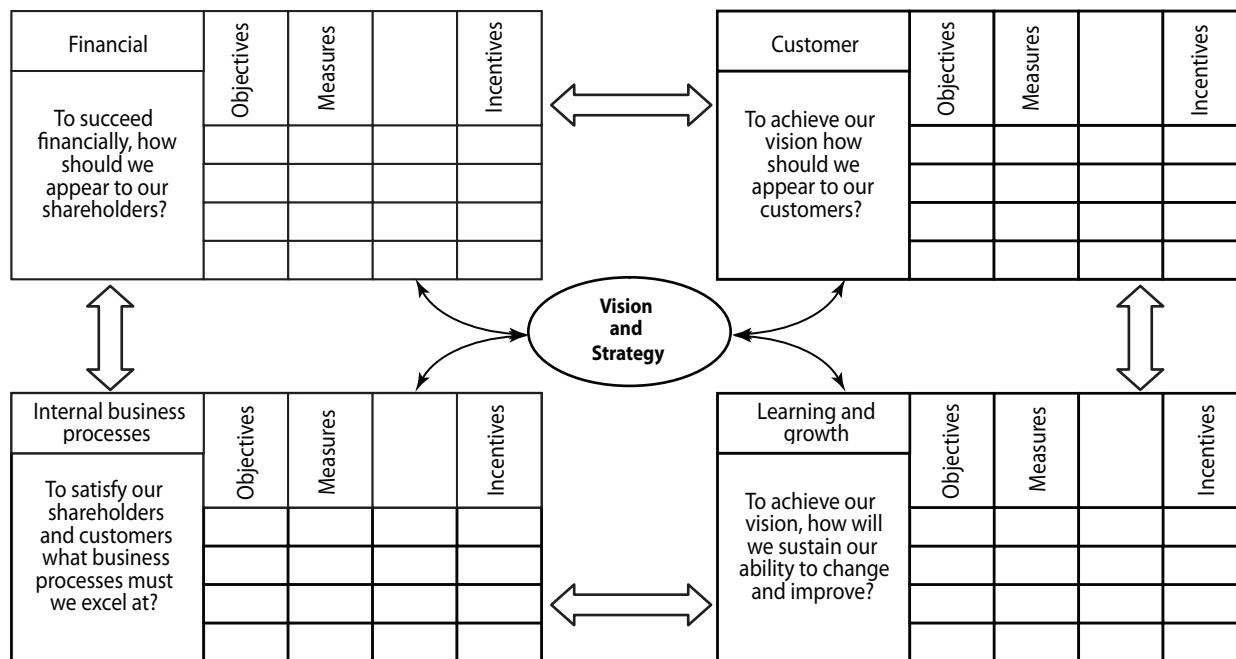


Fig. 1. **Balanced scorecard concept** [3]

The following framework allows managers to fix the strategic statements and fulfill them. The areas of the monitor may be changed due to the needs of the departmental divisions that are filling the scorecard. The following system may be applied to any of the divisional areas of the business throughout of the transformation of the functional areas of the analysis.

This may be proved on the example of the human resource management department. The key point in creation of the HR scorecard framework that will response to the needs of the human resource department in the way it is related to the corporate strategy. In the following issue it is important to understand the boundaries of the functional areas that relates to the personnel management processes.

Financial aspect of the following department concerns with the supply of resources needed to the business in order to maintain normal functioning of the enterprise. The supply of the resources should be effective and efficient in order to reduce the expenditures of the resources that are connected with the maintenance of the HR department.

Customers of its functional area will influence the functioning of this area both ways: from the top down (the demand of the organization in the workforce of the different areas) and bottom-up (fulfilling the desire of the employees of changing the working conditions).

Internal business processes that corresponds to establishment of the employee relations on the workplace, their compensation and benefits, safety and compliance, in order to efficiently supply your customers' and shareholder's needs.

Learning and growth perspective is one of the primal activities of the HRM, training of the employees that are being goods and for the departments of the organizations.

That is possible to introduce the following balance scorecard for the HR managers (fig. 2).

However the order of the following cycles and the process of its implementation creates a problem: what elements should be fulfilled first, how to integrate the developed plans with the production.

For this reason, Norton and Kaplan developed the concept of strategy mapping [2]. The following concept is based upon the setting the connections that are established in the scorecards in order to ease and accelerate the achievement of the goals established in the scorecards.

As to the article written by the Kaplan and Norton in HBR 2000 "Having Trouble with Your Strategy? Then Map It" it became clear how the authors of the article defines their concepts [1]. "Strategy maps provide such a tool. They give employees a clear line of sight into how their jobs are linked to the overall objectives of the organization, enabling them to work in a coordinated, collaborative fashion toward the company's desired goals. The maps provide a visual representation of a company's critical objectives and the crucial relationships among them that drive organizational performance."

The following frame shows how the establishment of the right order may improve the responsiveness of the departments in the way they acknowledged with the aims and plans through the strategy map (fig. 3).

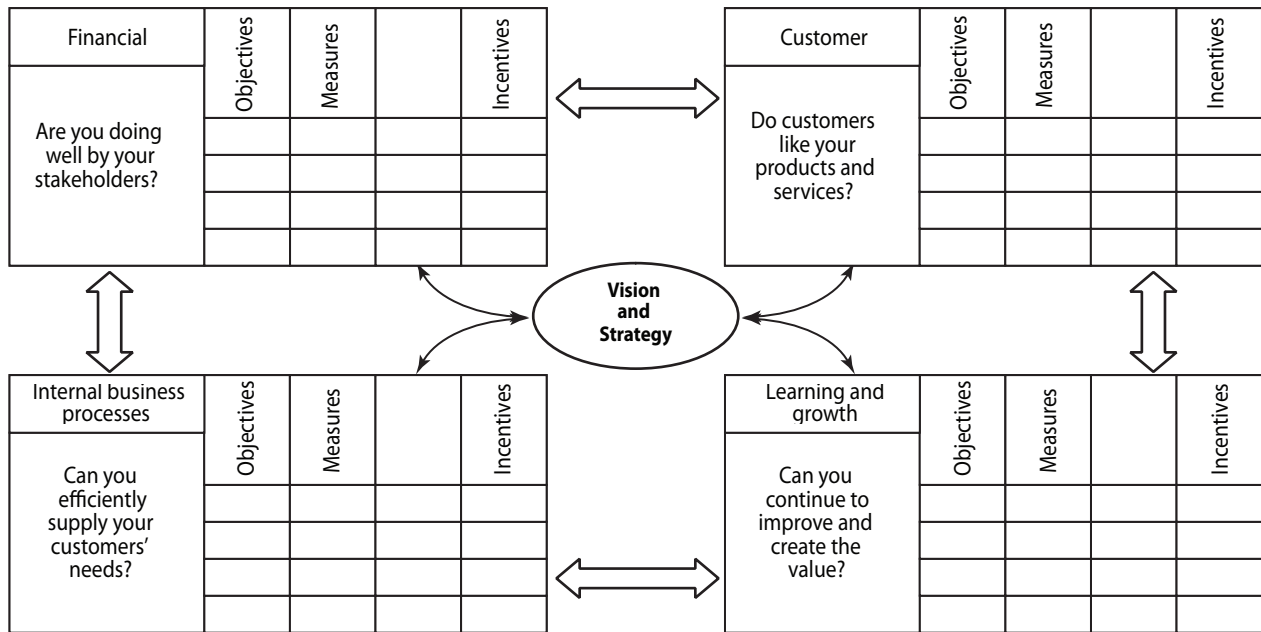


Fig. 2. Human resource management balanced scorecard

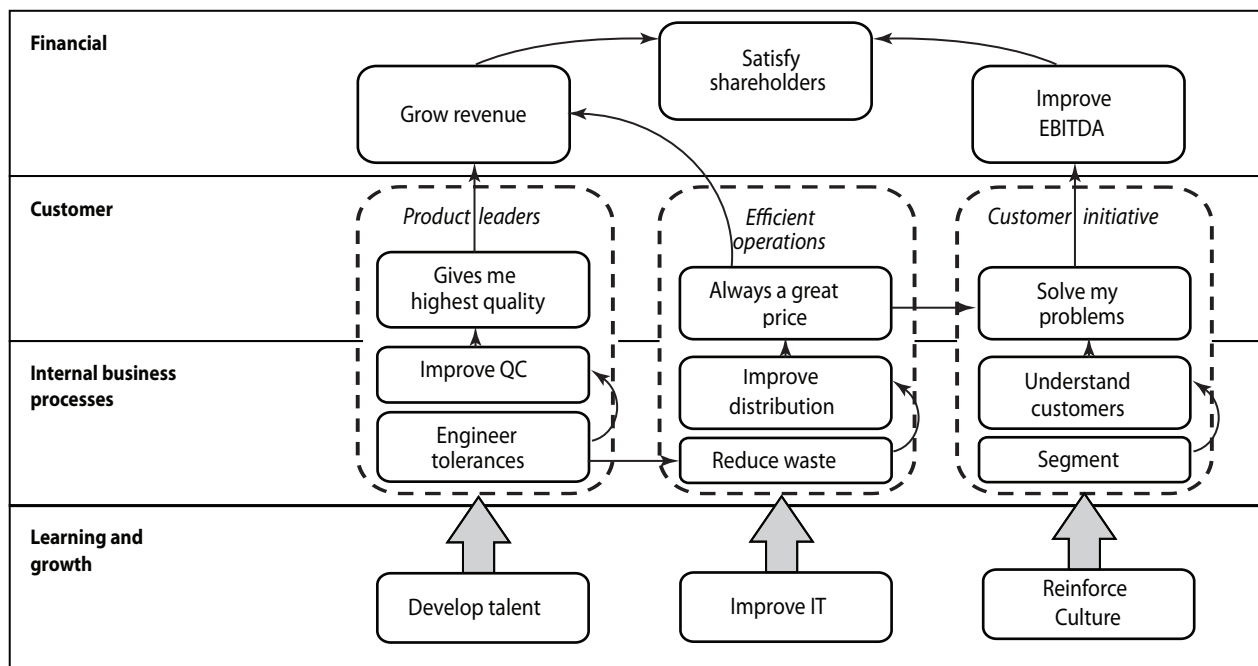


Fig. 3. Strategy map template [5]

In conclusion, correct establishment of the strategic managerial tools will help the organization to turn its vision and strategy into coherent approach of transferring the abstract plans to the certain values. The positive influence of the following approach is good in the way that it can influence the tactical and operational planning. Shifting the short-run plans can help to achieve the results of the strategic planning faster and stay ahead on the competition race on the market.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mironova O. N.

Literature: 1. Kaplan R. S. Having Trouble with Your Strategy? Then Map It [Electronic resource] / R. S. Kaplan, D. P. Norton. – MA : Harvard Business Review. – Access mode : <https://hbr.org/2000/09/having-trouble-with-your-strategy-then-map-it>. 2. Kaplan R. S. The balanced scorecard: Measures that drive performance / R. S. Kaplan,

D. P. Norton. – MA : Harvard Business Review Press, 2000. – 79 p. **3.** Kaplan R. S. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action / R. S. Kaplan, D. P. Norton. – MA : Harvard Business Review Press, 1996. – 336 p. **4.** Kaplan R. S. The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment / R. S. Kaplan, D. P. Norton. – MA : Harvard Business Review Press, 2000. – 416 p. **5.** Strategy management institute, "A Cause-and-Effect, Visual Depiction of Strategy" [Electronic resource]. – Access mode : <http://strategymanagementinstitute.com/consulting-methodologies/strategy-maps/>.

АНКЕТУВАННЯ ЯК МЕТОД ОЦІНКИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 632.9

Гончарова Д. С.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто та розкрито сутність методу анкетування, його основні характеристики та переваги серед інших методів. Визначено основні функції, за допомогою яких можна оцінити працю персоналу. Розглянуто застосування ефективних і сучасних методів, підходів, що стосуються визначення якості праці персоналу та його компетенції.

Ключові слова: анкетування, метод анкетування, анкетні дані, анкета, класифікація анкет.

Аннотация. Представлена и раскрыта сущность метода анкетирования, его основные характеристики и преимущества среди других методов. Определены основные функции, с помощью которых можно оценить работу персонала. Проанализировано применение эффективных и современных методов, подходов, касающихся определения качества труда персонала и его компетенции.

Ключевые слова: анкетирование, метод анкетирования, анкетные данные, анкета, классификация анкет.

Annotation. The article presents the essence of the method of the survey, its key features and benefits, among other methods. The main functions that can be used to evaluate the work of staff. Was analyzed the use of modern and effective methods, approaches, relating to the definition of quality of work and competence of personnel.

Keywords: questionnaire, survey method, personal data, questionnaire, the classification profiles.

Сучасні реалії діяльності вітчизняних підприємств і тенденції розвитку економічної ситуації в Україні спонукають до пошуку відповідних вимог сьогодення щодо оцінки праці персоналу.

Оцінка праці та особливостей персоналу – регулярна характеристика керівниками своїх підлеглих з погляду досягнутих ними результатів і завдяки чому вони досягнуті, як можуть бути поліпшені.

Проблеми оцінки праці персоналу різними методами розглядали такі дослідники, як Балабанова Л. В., Загвязинський В. І., Бородин В. А., Турчинов В. І., Кузнецова В. А., Мовчан Н. О. та інші. Вони визначали переваги та недоліки методу анкетування, ефективність використання та параметри, які містить анкета. Проте необхідність використання подальших досліджень потребує вдосконалення для отримання позитивних результатів.

Мета цієї статті: теоретичне обґрунтування анкетування як методу оцінки праці персоналу та його практичне застосування.

Існує безліч методів оцінювання праці персоналу, таких як: метод стандартних оцінок, метод інтерв'ю, метод вимушеного вибору, метод опису, метод оцінки за шкалою тощо.

Балабанова Л. В. [1] пропонує оцінювати працю персоналу методом стандартних оцінок, суть якого полягає в тому, що керівник заповнює спеціальну форму, характеризуючи кожен аспект роботи працівника.

Кузнецова В. А. [3] вважає, що метод інтерв'ю є ефективнішим, адже претенденту дається завдання провести співбесіди з декількома кандидатами на робочі місця і самому прийняти рішення.

Бородин В. А. [2] розглядає метод вимушеного вибору, де експерти вибирають із набору одну характеристику, яка найбільше підходить певному працівнику.

Турчинов В. І. [4] пропонує використання методу опису, який передбачає послідовну ґрунтовну характеристику переваг і недоліків працівника і може комбінуватись із методом вимушеного вибору.

Проте метод анкетування є зручним та ефективним у застосуванні для отримання результатів оцінки праці персоналу та його якостей.

Метод анкетування застосовується, коли необхідно за досить короткий термін і простими методами зібрати інформацію, необхідну для проведення оцінки. Складаються листи, що включають у себе питання, які передбачають вибір однієї із запропонованих відповідей, або написання конкретних і розширених відповідей на питання.

Анкетування – найбільш поширений і ефективний метод збору первинної інформації. При анкетуванні опитування максимально формалізується, й забезпечується висока порівнюваність відомостей та їх машинне опрацювання. Анкетування не потребує залучення великої кількості осіб, які його здійснюють. Анкети можна роздавати через представників адміністрації чи вислати поштою. Також витримується вимога анонімності відповідей, що підвищує їхню достовірність [1].

За структурою запитання анкети класифікують на [4]:

- 1) відкриті – це запитання, на які опитуваний може дати самостійну відповідь у вільній формі;
- 2) напівзакриті – дають можливість респондентові чи обрати відповідь запропонованого набору варіантів відповідей, чи доповнити своїм варіантом відповіді;
- 3) закриті – дають повний перелік варіантів відповідей, пропонуючи обрати один чи декілька з них.

За формою виділяють [3]:

- 1) прямі запитання – дають змогу одержати інформацію безпосередньо від респондента;
- 2) непрямі запитання використовують, коли від респондента необхідно одержати критичну думку про людей, негативні явища життя, пропонуючи на його розгляд уявну ситуацію.

Загалом анкетування має кілька різновидів [2]:

- 1) очне та заочне;
- 2) суцільне й вибіркоче;
- 3) відкрите та анонімне.

Очне анкетування гарантує добросовісне заповнення анкет, майже стовідсоткове їх повернення, але багато в чому залежить і від уміння соціолога встановити психологічний контакт із респондентами.

Заочне анкетування полягає у розсиланні анкет й отриманні на них відповідей поштою, дає змогу одночасно провести опитування на великій території. Проте є і недоліки: неповне повернення анкет, отримання відповіді не від тих, кому надсилались анкети.

При суцільному анкетуванні бланки заповнюють усі особи визначеної категорії.

При відкритому анкетуванні респонденти вказують відомості про свою особу.

При анонімному анкетуванні особа респондента залишається невідомою, що дає їй змогу бути більш щирою.

Таким чином, метод анкетування – найзручніший і простий метод при оцінці праці персоналу, який дозволяє визначити відповідність освіти претендента кваліфікаційним вимогам, наявність відповідного досвіду роботи та іншу необхідну інформацію, проте за високого ступеня деталізації анкети її заповнення та обробка можуть бути важкими, а ефективність знижена.

Науковий керівник – старший викладач Нечипорук О. В.

Література: 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2008. – 512 с. 2. Бородин В. А. Процедура оценки и анализа деятельности персонала предприятия / В. А. Бородин // Справочник по управлению персоналом. – 2002. – № 9. – С. 85–98. 3. Кузнецова В. А. Рефлексивність методу сучасного навчання / В. А. Кузнецова // Педагогічний вісник України. – 2007. – № 2. – С. 13.–20. 4. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики : учеб. пособие / А. И. Турчинов. – М. : Флинта, 1998. – 272 с.

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОЦЕССА ГЛОБАЛИЗАЦИИ

УДК 338.2

Гурбанбаев Н. М.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрены сущность и содержание глобализации мировой экономики; выделены этапы и основные противоречия глобализации; проанализированы научные подходы к исследованию глобализации.

Ключевые слова: глобализация, экономическое развитие, мировая экономика, глобальные проблемы, глобальные процессы, противоречия глобализации.

Анотація. Розглянуто сутність і зміст глобалізації світової економіки; виділено етапи й основні суперечності глобалізації; проаналізовано наукові підходи до дослідження глобалізації.

Ключові слова: глобалізація, економічний розвиток, світова економіка, глобальні проблеми, глобальні процеси, суперечності глобалізації.

Annotation. The article deals with the essence and content of the globalization of the world economy, the stages and the basic contradictions of globalization are marked, scientific approaches to investigation of globalization are analyzed.

Keywords: globalization, economic development, the global economy, global issues, global processes, the contradictions of globalization.

Актуальность темы исследования. Сегодня глобализация представляет собой довольно дискуссионную тему. Проблемы и перспективы современной человеческой цивилизации интенсивно обсуждаются на одном уровне с вопросами науки, техники, культуры, образа жизни, в немалой степени возвращаются и вокруг проблем экономической глобализации. Таким образом, рассмотрение современных тенденций глобализации и ее влияние на мировую экономику констатируют актуальность темы этого исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические основы глобализации, ее влияние на развитие национальных экономик подробно исследовали многочисленные зарубежные ученые, в частности П. Херст, А. Эльянов, А. Зуев, Н. Иванов, В. Медведев, Л. Мясникова, П. Рагленд, Р. Робертсон, Г. Томпсон, Л. Туроу и др.

Не приуменьшая значения работ, надо отметить, что много теоретических и практических вопросов являются еще нерешенными.

Постановка проблемы. Целью статьи является анализ процесса глобализации и его особенностей в Украине.

Результаты исследования. Глобализация – это процесс всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации. Основными последствиями этого процесса является международное разделение труда, миграция в масштабах всей планеты капитала, человеческих и производственных ресурсов, стандартизация законодательства, экономических и технических процессов, а также сближение культур разных стран. Это объективный процесс, который носит системный характер, то есть охватывает все сферы жизни общества. В результате глобализации мир становится более связанным и более зависимым от всех его субъектов. Происходит увеличение как количества общих для групп государств проблем, так и количества типов интегрированных субъектов.

Глобализация является сравнительно новой и высшей стадией развития давно известного процесса интернационализации (транснационализации) многочисленных аспектов общественной жизни. Она отражает объективный процесс активизации взаимопроникновения и взаимозависимости современных социально-экономических и общественно-политических процессов в мировом масштабе, испытывающих национальные барьеры.

Что касается экономических наук, здесь глобализация связывается, прежде всего, с идеей свободного мирового рынка, глобальной массовой культурой и мировым информационным сообществом. Интернациональные предприятия действуют на глобальном товарном и финансовом рынке на основе высоких информационных технологий, а труд конкурирует на так называемом глобальном рынке труда.

Процесс образования мирового рынка начался на заре XX века в эпоху становления крупных межнациональных монополий. Окрепшему акционерному капиталу Запада стало тесно в рамках внутреннего рынка. В погоне за новыми прибылями он устремился в другие страны. Разделение мирового экономического пространства создало для крупного капитала возможность извлекать монопольную сверхприбыль на территориях многих зависимых стран.



Со второй половины XX в. результате быстрого экономического развития ведущих индустриальных стран и усовершенствования средств международного транспорта и коммуникаций произошло бурное развитие международной торговли. Международная торговля стала все больше дополняться различными формами движения факторов производства (капитала, рабочей силы и технологии), в результате которого за границу стал перемещаться не только готовый товар, но и все факторы производства.

В настоящее время глобальные изменения геополитического расклада сил требуют исследования ряда явлений и процессов, имеющих определяющее влияние на развитие общества. Глобализация как раз и является одним из таких явлений. Следует обратить внимание, что процессы глобализации проявляются во всех сферах деятельности человека, определяют постепенное формирование мирового экономического пространства. Таким образом, уменьшается вероятность сохранения самостоятельности национальных экономик. В этом контексте возрастает взаимозависимость мира, усиливаются взаимосвязи между странами, регионами, городами, меняется их иерархия, количественные и качественные индикаторы.

Характерной чертой современного этапа глобального экономического развития является смена доминирующих видов человеческой деятельности. Как раз разнообразие побудительных мотивов экономического поведения субъектов хозяйствования с учетом индивидуальности отдельного человека, определяет основные тенденции глобального экономического развития и возникающие при этом противоречия.

Для Украины, как и других стран постсоциалистического пространства, которые вошли в этап радикальных изменений вследствие перехода от централизованной к рыночной экономике, интеграция в мировое хозяйство является одной из предпосылок достижения собственного прогресса. Учитывая дискуссионность отдельных сторон глобализации и неоспоримость диспропорций в уровнях социально-экономического развития различных стран мира, определение форм и направлений привлечения национальной экономики в мировую систему является насущной необходимостью. Эффективное использование преимуществ и ограничение негативных последствий влияния процессов глобализации возможно только при условии тщательного исследования доминирующих тенденций в этой сфере как важных условий территориального развития страны. Страна может достигнуть положительной динамики экономического развития только в случае правильного «вхождения» в миросистемные связи, в мировые глобализационные процессы.

На развитие глобализации влияет действие факторов глобализации, таких как: электронные средства коммуникации, используя которые можно сжимать до минимума разделяющие людей время и пространство; технологические изменения, которые позволяют распространять производимую продукцию по всему миру; формирование глобальных идеологий, таких, например, как экологическое или правозащитное движение.

Глобализацию в мировых масштабах можно характеризовать наличием следующих признаков:

- создание институтов межгосударственного и международного регулирования глобальных проблем современности;
- взаимосвязь и взаимозависимость национальных экономик, формирование международных производственных комплексов;
- финансовая глобализация, т.е. растущее финансовое единство и взаимозависимость финансово-экономических систем стран мира;
- ослабление возможностей национальных государств по формированию независимой экономической политики;
- увеличение масштабов обмена товарами и услугами, обеспечение интенсификации процессов движения товаров, капиталов, материальных, трудовых ресурсов;
- внедрение единых стандартов и их использование в мировой экономике, а также ценностей, принципов функционирования.

Глобализация на мировом уровне определяется экономическими взаимосвязями между странами, отражающимися на встречных потоках товаров, услуг, капитала и ноу-хау, которые, в свою очередь, постоянно растут.

Разработка, совершенствование и внедрение современных технологий требуют совместных усилий ученых разных стран, огромных капиталовложений и базируются на международном разделении труда. Развитие средств транспорта и связи упрощает возможность и интенсивность деловых отношений, а также перемещений. Поэтому удаленность бизнес-партнеров перестает быть препятствием для их сотрудничества. Формируется мировое экономическое пространство с едиными нормами, стандартами на производственную, торговую, финансовую, экономическую деятельность и отчетность.

В контексте современных глобализационных процессов, которые приводят к формированию новой парадигмы управления общественным развитием, принципиально меняется характер и специфика деятельности государственных служащих субъектов реализации новых критериев и ценностей, соответствующих новым условиям жизнедеятельности человечества. В условиях глобализации каждое общество должно найти адекватную формулу наращивания кадрового потенциала, чтобы, с одной стороны, вписаться в современные глобализаци-



онные процессы и занять в них достойное место, а с другой – не потеряют формулу собственной национальной идентичности.

Вывод. Таким образом, глобализация в ее современном варианте приводит к переформатированию структуры современного мира, а в результате этого – к корректировке национальных систем государственного управления, изменению стратегий экономического, политического и духовного развития, порождает сплошную взаимозависимость мира, и составляет основу его функционирования.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Степаненко В. А.

Литература: 1. Андерсон У. Т. Жизнь в глобальной цивилизации Запада / У. Т. Андерсон. – М. : Знание, 2008. – 556 с. 2. Бочан І. О. Глобальна економіка : підручник / І. О. Бочан, І. Р. Михасюк. – Київ : Знання, 2007. – 403 с. 3. Власов В. Глобалізаційний вплив – стратегічна основа розвитку міжнародної торгівлі / В. Власов // Економіка України. – 2012. – № 4. – С. 63–72. 4. Осипов Ю. С. Сущность глобализации / Ю. С. Осипов // Вызовы глобализации. – 2008. – № 1. – С. 11–17. 5. Всесвітній Банк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.worldbank.org.



АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ІННОВАЦІЯ»

УДК 33.001.76

Гусарев А. Р.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано підходи науковців до визначення поняття «інновація». На основі проведеного аналізу сформовано власне визначення.

Ключові слова: інновація, нова продукція, нововведення.

Аннотация. Проанализированы подходы ученых к определению понятия «инновация». На основе проведенного анализа сформировано собственное определение.

Ключевые слова: инновация, новая продукция, нововведение.

Annotation. Scientists analyzed the approaches to the definition of “innovation”. On the basis of this analysis formed its own definition.

Keywords: innovation, new products, novelty.

Особливістю сучасного етапу розвитку України є трансформація економічної системи та її перехід до інноваційного типу. Важлива роль у цьому процесі належить інноваційним підприємствам. Саме їх у розвинених країнах із ринковою економікою науковці та політики вважають рушійною силою якісного економічного зростання, технологічних розробок, зайнятості та структурних змін. Для реалізації цих функцій підприємство має бути успішним та економічно ефективним. У свою чергу економічна ефективність повинна забезпечуватися, зокрема, й інноваційною діяльністю.

Ряд авторів, займаючись дослідженнями проблем організації освоєння нової продукції, прямо або побічно зачіпають питання визначення сутності інновації. Серед них особливої уваги заслуговують роботи: В. Гриньової, С. Ілляшенко, М. Пашути, Ю. Яковець, Б. Санто, Й. Шумпетер, К. Фрімена та ін.

Недостатня увага проблемі визначення сутності поняття інновації і відсутність методичної бази зумовили актуальність обраної теми дослідження.

Вперше термін «інновація» вжив Й. Шумпетер у праці «Теорія економічного розвитку». Інновація у його роботі розглядалася як «...нова комбінація чинників виробництва, яка мотивується підприємницьким духом» [9, с. 158–159]. У наступній роботі «Ділові цикли» він доходить висновку, що інновація означає зсув (зміщення) кривої граничної продуктивності.

Колектив авторів на чолі з С. М. Ілляшенко визначають інновацію як кінцевий результат нововведень, спрямований на досягнення відповідного ефекту та створення нових або удосконалених конкурентоспроможних товарів (послуг, технологій тощо), що задовольняють потреби споживачів, може охоплювати всі сфери діяльності підприємства і сприяє розвитку та підвищенню його ефективності [5]. В цьому визначенні вдало відображені характерні особливості інновацій, а саме: їх використання дозволяє створювати конкурентоспроможні товари (послуги); поширюються на всі сфери діяльності підприємства; використання інновацій приводить до підвищення ефективності його діяльності.

В. М. Гриньова та В. В. Власенко [3] представляють інновацію як кінцевий результат трансформації ідеї, що з'явилася завдяки певному рівню науково-технічного прогресу і виявлена відкриттям або винаходом в певний час у новину шляхом практичного застосування з метою зміни об'єкта управління і отримання ефекту в певній сфері або сферах суспільної діяльності, що неодмінно має позитивний вплив на подальший розвиток цієї ідеї або виникнення нової ідеї. Своє уявлення про виникнення, зміст і місце інновації у системі науково-технічного розвитку автори наводять відповідно до концепції інноваційної спіралі англійського економіста К. Фрімана [12].

Самі по собі інновації не можуть виникнути. Так, П. Друкер наголошує, що створення інновацій – це ціле-спрямована, систематична та наполеглива праця [4].

Згідно з Великим тлумачним словником сучасної української мови термін «інновація» тлумачиться у таких значеннях: 1) нововведення; 2) комплекс заходів, спрямованих на впровадження в економіку нової техніки, технологій, винаходів тощо [2, с. 506].

Термін «інновація» є надзвичайно різноманітним і живається у різних значеннях. Одні автори, намагаючись розширити його охоплення, розмивають саму суть значення. Інші під поняттям «інновація» вбачають вузьке трактування, яке характеризує лише один із його аспектів. До першої групи таких дослідників належить Й. Шумпетер. Під інновацією він розуміє будь-які покращення. Проте слід зауважити, що не кожне «удосконалення» чи «новація» є інновацією. До другої групи належать Ю. Яковець, Ю. Бажал, які під інновацією розуміють зміну технологій чи виробничих функцій.

Найвпливовіший теоретик менеджменту ХХ ст. П. Друкер під інновацією розумів «особливий засіб підприємців, за допомогою якого вони досліджують зміни, що відбуваються в економіці та суспільстві, з метою використання їх у бізнесі чи в інших сферах обслуговування» [11]. Тобто інновація, за П. Друкером, це лише засіб, під яким він розуміє творчу роботу чи «геніальність» інноваторів, що намагаються задовольнити будь-які економічні потреби.

З позицій конкуренції інновація, за М. Портером, інтерпретується як результат незвичних зусиль, який дає змогу підприємству досягти такого рівня переваг, коли воно зможе його підтримати лише за допомогою впровадження постійних вдосконалень [6, с. 217].

Угорський учений Б. Санто визначає інновацію як «суспільний, технічний чи економічний процес, який через практичне використання ідей і винаходів приводить до створення кращих за своїми властивостями виробів, технологій, і у випадку, якщо вона орієнтується на економічну вигоду, на прибуток, її поява на ринку може принести додатковий дохід» [8, с. 86].

Немає однозначності тлумачення інновації і серед українських науковців. Так, Р. Патора в книзі «Товарна інноваційна політика» дає таке визначення: «інновація – це використання нових для організації ідей шляхом втілення їх в товарах, процесах, послугах або в системах управління, якими оперує організація» [12, с. 124]. Ю. Бажал розглядає це поняття як нову функцію виробництва, а саме: «інновація – зміна технології виробництва, яка має історичне значення і є необхідною. Інновація становить стрибок від старої виробничої функції до нової, але не кожне нововведення, нове виробництво є інновацією» [1]. Це визначення у змінній формі повністю збігається з трактуванням Й. Шумпетера. Дещо іншою є позиція українського ученого Ю. Яковця, який під інновацією розуміє якісні зміни у виробництві, які можуть стосуватися як техніки і технології, так і форм організації виробництва й управління [10].

Аналіз тлумачень поняття «інновація» у вітчизняних і зарубіжних працях можна згрупувати за такими значеннями: комплексне явище, процес, комерційне рішення чи кінцевий продукт, зміна виробничої функції (табл. 1).

Отже, на основі проведеного аналізу поглядів учених на поняття «інновація», можемо сформулювати власне визначення: інновація – це процес розробки та впровадження нової продукції на ринок з метою задоволення потреб споживачів та отримання в результаті комерційної вигоди.

Підходи різних авторів до значення поняття «інновація»

Значення	Літературні джерела	Коротка характеристика
комплексне («дифузійне») явище	В. Прищепенко [7]	під «інновацією» розуміється комплексне явище, яке стосується усіх аспектів людської діяльності (економічної, соціальної, екологічної тощо) та передбачає впровадження нововведення з метою отримання різних ефектів
процес	Б. Санто, Й. Шумпетер [8]	інновація розглядається як процес з розробки, технології виготовлення та комерційного використання новації
інструмент	П. Друкер, М. Портер [4; 6]	інновація виступає як особливий засіб досягнення суб'єктами економічної діяльності конкурентних переваг чи комерційної вигоди
комерційне рішення чи продукт	К. Фрімен [12]	готова продукція (технологія, послуга тощо) як кінцевий результат інноваційної діяльності є інновацією
зміна виробничої функції	Й. Шумпетер [9]	інновація наведена у вигляді зміни кривої виробничої функції чи граничної продуктивності

Під час роботи на основі ретроспективного аналізу встановлено, що поняття «інновація» слід розуміти як новизну, що виражена у новоствореному об'єкті, та її вартісну оцінку у формі новоствореної продукції, матеріальних чи нематеріальних активів, здатних забезпечувати отримання економічних вигод та / або соціального розвитку підприємства у майбутньому. Ключовими аспектами авторського визначення поняття «інновація» є: новизна; розробка та впровадження нової продукції; соціальний та економічний ефект.

Науковий керівник – викладач Захаров В. В.

Література: 1. Бажал Ю. М. Економічна теорія технологічних змін : навч. посіб. / Ю. М. Бажал. – Київ : Заповіт, 1996. – 240 с. 2. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / За ред. В. Т. Бусела. – Київ, Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с. 3. Гриньова В. М. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах : монографія / В. М. Гриньова, В. В. Власенко. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2005. – 200 с. 4. Друкер П. Ф. Енциклопедія менеджмента / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. – М. : Вільямс, 2006. – 432 с. 5. Ілляшенко С. М. Менеджмент та маркетинг інновацій : монографія / За заг. ред. С. М. Ілляшенко. – Суми : Університет. кн., 2004. – 616 с. 6. Портер М. Э. Конкуренция / М. Э. Портер. – М. : Вильямс, 2005. – 608 с. 7. Потоцький М. Ю. Міжнародно-правове регулювання використання інтелектуальної власності у господарській діяльності / М. Ю. Потоцький // Прищепенко В. В. Новатори і новації / В. В. Прищепенко // ЭКО. Экономика и организация промышленного производства. – 2007. – № 1. – С. 186–191. 8. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто ; пер. с венг. – М. : Прогресс, 1999. – 296 с. 9. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 401 с. 10. Яковец Ю. В. Ускорение научно-технического прогресса: теория и экономический механизм / Ю.В. Яковец. – М. : Экономика, 1988. – 342 с. 11. Drucker P. F. Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles / P. F. Drucker. – New York : Harper and Row Publishers, 1985. – 277 p. 12. Freeman C. The economics of industrial innovation / C. Freeman. – Cambridge (Mass.) : MIT Press, 1982. – 466 p.

ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА КАТЕГОРІЇ «СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ»

УДК 364.442.6

Дейнеко О. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Сформовано визначення категорії «соціальний захист» за допомогою методу «морфологічний ящик» на основі змістовних ключових характеристик поняття, що було виділено з робіт вітчизняних і зарубіжних вчених; розглянуто поєднання понять соціального захисту, соціальної допомоги та соціального забезпечення.

Ключові слова: соціальний захист, соціальна допомога, соціальне забезпечення.

Аннотация. Сформировано определение категории «социальная защита» с помощью метода «морфологический ящик» на основе содержательных ключевых характеристик понятия, которые были выделены из работ отечественных и зарубежных ученых, рассмотрено сочетание понятий социальной защиты, социальной помощи и социального обеспечения.

Ключевые слова: социальная защита, социальная помощь, социальное обеспечение.

Annotation. Formed definition of “social protection” category using the method of “morphological box” based on the content of the concept of key characteristics, which have been isolated from the work of domestic and foreign scientists, examined the combination of the concepts of social security, social assistance and social security.

Keywords: social security, income assistance, social welfare.

У період фінансової кризи важливим фактором соціальної політики залишається соціальний захист населення. Категорія «соціальний захист» в Україні вживається лише кілька років. Він замінив категорію «соціальне забезпечення», яка зберігає право на існування, проте характеризує дещо вужче поняття, ніж соціальний захист. Різні вчені з розбіжністю трактують категорію «соціальний захист», що призводить до різного визначення змісту категорії «соціальний захист».

Дослідженням поняття «соціальний захист» займалися такі вчені-економісти, як: Понікаров В. Д., Топоркова М. М. [1], Базилевич В. Д., Баластрик Л. О. [2], Василик О. Д. [3], Єпіфанов А. О., Д'яконова І. І., Сало І. В. [4], Красюк Г. В. [5], Якобсон Л. І. [6] та ін. Але єдиного визначення не існує, що дає поштовх для подальшого дослідження.

Мета цієї статті: за допомогою використання методу «морфологічний ящик» виділити основні аспекти змісту поняття «соціальний захист»

Сутність методу «морфологічний ящик» полягає у системному аналізі нових зв'язків і відносин, які проявляються в процесі матричного аналізу. Це один з найрозповсюдженіших методів морфологічного аналізу. Реалізація методу відбувається в декілька етапів:

- аналіз трактування терміна різними вченими-економістами;
- формування основних значень параметрів категорії «соціальний захист»;
- створення багатовимірної матриці поєднанням окремих параметрів та їх основних значень.

Проаналізуємо найбільш поширені трактування поняття «соціальний захист», які наведено у табл. 1.

Положенням Конституції України найбільшою мірою відповідає визначення, що громадяни мають право на соціальний захист, який включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Окреслимо основні елементи матриці. Обрані поняття «соціальний захист» позначені у системі як S_j , що представлені переліком параметрів $S_1 - S_6$. А ключові характеристики понять, на основі яких буде сформовано значення параметрів поняття «соціальний захист», визначені як Z_i (табл. 2).

Таблиця 1

Визначення поняття «соціальний захист» в науковій літературі

Автор	Визначення	Ключова характеристика
Понікаров В. Д., Топоркова М. М. [1]	Державна підтримка верств населення, які можуть зазнавати негативного впливу ринкових процесів, з метою забезпечення відповідного життєвого рівня, тобто заходи, що включають надання правової, фінансової, матеріальної допомоги окремим громадянам (найбільш вразливим верствам населення), а також створення соціальних гарантій для економічно активної частини населення	Державна підтримка, правова, матеріальна, фінансова допомога, соціальна гарантія
Базилевич В. Д., Баластрик Л. О. [2]	Комплекс законодавчо закріплених соціальних норм, що гарантує держава окремим верствам населення, а також за певних економічних умов всім членам суспільства (під час зростання інфляції, спаду виробництва, економічної кризи, безробіття тощо). Форми та методи соціального захисту населення повинні забезпечити задоволення життєво необхідних потреб кожного громадянина на рівні не нижче за прожитковий мінімум	Законодавчо закріплені соціальні норми, прожитковий мінімум
Василик О. Д. [3]	Категорія розподільчих відносин, продукт ринкової економіки, тому що в умовах державної власності держава не може захищати громадян від себе самої. Вживає терміни «соціальні гарантії» і «соціальне забезпечення» в широкому розумінні, включаючи до них гарантію громадянину, зайнятому трудовою діяльністю, нормального рівня добробуту через мінімальний рівень заробітної плати; гарантії отримання загальної освіти, охорони здоров'я; державне регулювання цін та інші гарантії	Розподільчі відносини, соціальні гарантії, соціальне забезпечення, прожитковий мінімум
Епіфанов А. О., Д'яконова І. І., Сало І. В. [4]	Система державного матеріального забезпечення ветеранів праці та інших громадян похилого віку, ветеранів війни, громадян, які потерпіли внаслідок Чорнобильської катастрофи, державної допомоги сім'ям із дітьми, загальної цільової грошової допомоги на проживання тощо	Матеріальне забезпечення, грошова допомога
Красюк Г. В. [5]	Система економічних, політичних і правових заходів, спрямованих на створення оптимальних умов забезпечення реальних можливостей реалізації населенням своїх прав і свобод, які забезпечують матеріальний добробут	Економічні, політичні, правові заходи, матеріальний добробут
Якобсон Л. І. [6]	Надання соціальної допомоги тим членам суспільства, які не мають можливості самостійно себе забезпечити. Забезпечення соціального страхування у разі хвороби, безробіття тощо. Виробництво і придбання матеріальних благ і послуг, відповідальність за задоволення потреб в яких бере на себе держава	Соціальна допомога, соціальне страхування

Таблиця 2

Варіанти значень категорії «соціальний захист»

Z ₁	ключові характеристики поняття «соціальний захист»
Z ₁	матеріальне забезпечення
Z ₂	соціальна гарантія
Z ₃	соціальне забезпечення
Z ₄	урахування прожиткового мінімуму
Z ₅	система заходів
Z ₆	соціальне страхування

Отже, після визначення ключових характеристик поняття «соціальний захист» можемо провести аналіз відповідності понять заданим характеристикам. Так, кожному елементу X_{ij} в морфологічному ящику є відповідна характеристика Z_j , яка спостерігається в понятті S_i або відсутня в ньому. Наявність певної ознаки оцінюється як 1, а відсутність – 0. Результати оцінки визначень наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Матриця образів ключових характеристик поняття «соціальний захист»

	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Z ₆
S ₁	1	1	1	0	1	0
S ₂	0	1	1	1	0	0
S ₃	0	0	0	1	1	0
S ₄	1	1	0	0	1	0
S ₅	1	0	0	0	1	0
S ₆	1	0	1	0	0	1

Побудуємо матрицю образів ключових характеристик поняття «соціальний захист» для визначення схожості між поняттями різних учених (табл. 4). Міру схожості двох понять визначимо за такою формулою:

$$C(S_{i_1}, S_{i_2}) = \frac{\sum_{j=1}^n x_{i_1j} x_{i_2j}}{\sum_{j=1}^n x_{i_1j} + \sum_{j=1}^n x_{i_2j}}, \quad (1)$$

де i_1, i_2 – номери двох визначень, що перевірюються на схожість;
 x_{i_1j} та x_{i_2j} – значення елементів матриці образів наукових досліджень Z_{ij} для двох визначень;
 j – номер істотної ознаки ($j = 1 \dots n; n = 6$).

Таблиця 4

Матриця міри схожості визначень «соціальний захист»

	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6
S_1	1	0,29	0,17	0,43	0,33	0,29
S_2	0,29	1	0,20	0,17	0	0,17
S_3	0,17	0,20	1	0,20	0,25	0
S_4	0,43	0,17	0,20	1	0,40	0,17
S_5	0,33	0	0,25	0,40	1	0,20
S_6	0,29	0,17	0	0,17	0,20	1

Найбільша міра схожості відмічена між поняттями Понікарова В. Д., Топоркової М. М. та Єліфанова А. О., Д'яконової І. І., Сало І. В. з питань матеріального та соціального забезпечення.

Тому для розрахунку міри включення понять між собою скористаємося такою формулою:

$$W_{i_1i_2}(S_{i_1}S_{i_2}) = \frac{\sum_{j=1}^n x_{i_1j} x_{i_2j}}{\sum_{j=1}^n x_{i_2j}}, \quad (2)$$

За допомогою визначеної формули проведено розрахунки міри включення понять, які наведено у табл. 5. Це дозволило визначити, наскільки одне поняття включає особливості змістовних характеристик іншого.

Таблиця 5

Матриця міри включення визначення «соціального захисту»

	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6
S_1	1	0,67	0,50	1	1	0,67
S_2	0,50	1	0,50	0,33	0	0,33
S_3	0,25	0,33	1	0,33	0,50	0
S_4	0,75	0,33	0,50	1	1	0,33
S_5	0,50	0	0,50	0,67	1	0,33
S_6	0,50	0,33	0	0,33	0,50	1

Провівши ці розрахунки, можемо дійти таких висновків: найповніше визначення, яке схоже з іншими та має найбільшу кількість ключових характеристик, – це визначення Понікарова В. Д., Топоркової М. М., що звучить таким чином: це державна підтримка верств населення, які можуть зазнавати негативного впливу ринкових процесів, з метою забезпечення відповідного життєвого рівня, тобто заходи, що включають надання правової, фінансової, матеріальної допомоги окремим громадянам (найбільш вразливим верствам населення), а також створення соціальних гарантій для економічно активної частини населення.

Варто зазначити, що це поняття не враховує двох ключових характеристик, а саме «урахування прожиткового мінімуму» та «соціальне страхування», тому, враховуючи це, визначення «соціальне забезпечення» звучить так: це державна підтримка верств населення, які можуть зазнавати негативного впливу ринкових процесів, з метою забезпечення відповідного життєвого рівня, тобто заходи, що включають надання правової, фінансової, матеріальної допомоги окремим громадянам (найбільш уразливим верствам населення), забезпечення соціального страхування, а також створення соціальних гарантій для економічно активної частини населення з урахуванням прожиткового мінімуму.

А отже, під соціальним захистом слід розуміти системну сукупність правових, економічних і політичних заходів з метою забезпечення фінансовими допомогоюми, соціальними гарантіями та соціальним страхуванням для задоволення життєво необхідних потреб кожного громадянина на рівні не нижче за прожитковий мінімум.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Добринь С. В.

Література: 1. Понікаров В. Д. Пенсійне та соціальне забезпечення : підручник / В. Д. Понікаров, М. М. Топоркова. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 400 с. 2. Василик О. Д. Теорія фінансів : підручник / О. Д. Василик – Київ : НІОС, 2000. – 416 с. 3. Базилевич В. Д. Державні фінанси : навч. посіб. / В. Д. Базилевич, Л. О. Баластрик ; за заг. ред. В. Д. Базилевича. – Київ : Атіка, 2004. – 368 с. 4. Єпіфанов А. О. Бюджет України : монографія / А. О. Єпіфанов, І. І. Д'яконова, І. В. Сало. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2010. – 201 с. 5. Красюк Г. В. Система соціального захисту населення в умовах трансформації українського суспільства / Г. В. Красюк // Соціальний захист. – 2001. – № 4. – С. 42–45. 6. Якобсон Л. И. Экономика общественного выбора. Основы теории государственных финансов : учебник / Л. И. Якобсон. – М. : Аспект-Пресс, 1996. – 133 с. 7. Медведева І. Б. Методичні рекомендації до лабораторних робіт з навчальної дисципліни "Економіко-математичне моделювання фінансових процесів" для студентів спеціальності 8.03050801 "Фінанси і кредит" усіх форм навчання / І. Б. Медведева. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2013. – 116 с.

ЕКОНОМІЧНА ТА ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 336.71:005.922.1:33

Десяткін Я. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено сутність банківської безпеки, що характеризує стан банку як такий, за якого відсутні небезпеки. Встановлено, що фінансова безпека банку є складовою його економічної безпеки. Розглянуто погляди вчених на визначення таких понять: економічна безпека банку та фінансова безпека банку.

Ключові слова: безпека банку, фінансова безпека банку, чинники, банківська діяльність, фінансовий стан.

Аннотация. Исследована сущность банковской безопасности, характеризующей такое состояние банка, при котором отсутствуют опасности. Установлено, что финансовая безопасность банка является составляющей экономической безопасности. Рассмотрены взгляды ученых на определение таких понятий: экономическая безопасность банка и финансовая безопасность банка.

Ключевые слова: безопасность банка, финансовая безопасность банка, факторы, банковская деятельность, финансовое состояние.

Annotation. The essence of banking security that characterizes the bank is a condition in which there is no danger. It was found that the bank's financial security is economic security component. We consider the views of the scientists on the definition of such concepts: economic security of the bank and the bank's financial security.

Keywords: bank security, financial security, bank factors, banking, banking, financial position.

Фінансова безпека є однією з найважливіших складових економічної безпеки. Безпека банків є частиною фінансової безпеки країни. Зміна політичної та економічної ситуації в країні безпосередньо має вплив на діяльність банківських установ.



Проблемою забезпечення економічної та фінансової безпеки банків займається значна частина вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, серед них: О. Барановський, З. Васильченко, П. Гайдучкий, В. Геєць, М. Зубок, А. Єпіфанов, О. Хитрин, Т. Болгар, Н. Євченко та ін. Проте питання фінансової безпеки банків все ще залишаються недостатньо вивченими.

Вивчення проблематики фінансової безпеки в банківській сфері України зумовлено тим, що банківська система є основою, джерелом і опорою фінансової безпеки та інвестиційного зростання національної економіки, їй належить вирішальна роль в організації платіжного обороту і стабільності грошової системи, забезпеченні стійкості національної валюти та її купівельної спроможності. Гарантування безпеки банківської системи безпосередньо пов'язане з динамічним і сталим зростанням економіки, тому є одним із ключових завдань економічної, фінансової і грошово-кредитної політики держави [1].

Невиконання ж банківською системою своїх функцій паралізує економічні зв'язки у країні та створює загрози економічній безпеці всього суспільства. Це спричиняє залежність економічного, а часто й політичного становища в державі від стану економічної безпеки банківської сфери [2, с. 295].

Існують різні підходи до визначення сутності банківської безпеки. Досить часто співвідносять поняття економічної та фінансової безпеки, проте фінансова безпека розглядається як складова економічної безпеки, що відображено у працях Д. А. Артеменка, Є. О. Олейнікова.

Для того щоб дати визначення економічної та фінансової безпеки банку, необхідно провести систематизацію тлумачень цього твердження науковцями. Результати систематизації наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Узагальнення понять економічної та фінансової безпеки банку

Сутність	Автор
<i>Фінансова безпека банківської діяльності</i>	
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, а також забезпечує ефективний розвиток банку у поточному та наступних періодах	Н. Г. Євченко, О. А. Криклій [7]
Сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для фінансового стану банку дії чи обставини попереджені чи зведені до такого рівня, за якого вони не здатні завдати шкоди порядку функціонування банку, збереженню й відтворенню його майна та інфраструктури і перешкоджати досягненню банком статутних цілей	О. І. Барановський [4]
Забезпечення режимних, організаційно-управлінських, технічних заходів, які гарантують якісний захист прав та інтересів банку, зростання статутного капіталу, підвищення ліквідності активів, збереження фінансових цінностей	Д. А. Артеменко [5]
Визначає фінансову безпеку банку як динамічний стан, за якого він: юридично та технічно здатний виконувати і реально виконує властиві йому функції; забезпечує стійкий захист життєво важливих соціально-економічних інтересів громадян, господарюючих суб'єктів, суспільства та держави від негативного впливу внутрішніх і зовнішніх загроз; володіє потенціалом як для кількісного, так і для якісного зростання, і має у своєму розпорядженні механізми для реалізації цього потенціалу	О. І. Хитрин [3]
Важлива складова фінансової, а тому і національної безпеки, це такий стан банківської установи, який характеризується збалансованістю і стійкістю до впливу зовнішніх і внутрішніх загроз, її здатністю досягати поставлених цілей і генерувати достатній обсяг фінансових ресурсів для забезпечення стійкого розвитку	С. М. Побережний [6]
<i>Економічна безпека банківської діяльності</i>	
Сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для фінансового стану комерційних банків дії чи обставини попереджені чи зведені до такого рівня, за якого вони нездатні завдати шкоди встановленому порядку функціонування банківської системи, збереженню й відтворенню її майна та інфраструктури і перешкоджати досягненням банками статутних цілей	О. А. Кириченко [8, с. 89]
Це його здатність протистояти деструктивним діям на фінансовому ринку і забезпечити виживання в конкурентній боротьбі банківського бізнесу	К. Р. Тагірбеков [9, с. 23]
Стан, за якого забезпечується економічний розвиток і стабільність діяльності банку, гарантований захист його ресурсів, здатність адекватно і без істотних втрат реагувати на зміни внутрішньої і зовнішньої ситуації	С. В. Васильчак [10, с. 289]
Стан, за якого забезпечується економічний розвиток і стабільність діяльності банку, гарантований захист його ресурсів, здатність адекватно і без істотних втрат реагувати на зміни внутрішньої і зовнішньої ситуації	С. М. Яременко [11, с. 140]
Здатність протистояти деструктивним змінам на фінансовому ринку і забезпечити виживання в конкурентній боротьбі банківського бізнесу	Л. М. Стрельбицька [12, с. 130]

Як видно з табл. 1, різниця між визначеннями економічної та фінансової безпеки полягає у широті тлумачення безпеки, тобто фінансова безпека банку є складовою його економічної безпеки.

Поняття економічної безпеки банківської системи, як правило, визначається як стан, за якого фінансова стабільність і репутація банківських установ не можуть бути втрачені внаслідок цілеспрямованих дій певної групи осіб або організації як всередині, так і за межами держави, а також через негативні макроекономічні та політичні фактори.

Таким чином, специфіка фінансової безпеки в банківській сфері зумовлена специфікою і розмаїттям самої банківської діяльності. Тому питання її забезпечення має вирішуватися комплексно з урахуванням необхідності дотримання фінансової безпеки як окремих комерційних банків, банківського сектора національної економіки, Національного банку України, так і вітчизняної банківської системи загалом. Також значної уваги потребує гарантування їхньої депозитної, кредитної та інвестиційної безпеки. Отже, фінансова безпека банку – це сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для фінансового стану банку дії чи обставини зводяться до такого рівня, за якого вони не здатні завдати шкоди встановленому порядку функціонування банку і перешкодити досягненням банком статутних цілей.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Кондусова Л. Ф.

Література: 1. Кольцов Д. А. Индикаторы экономической безопасности банковской системы : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Кольцов Дмитрий Анатольевич. – М., 2007. – 26 с. 2. Лепешкина М. Влияние роста проблемной задолженности на повышение риска угрозы экономической безопасности банков и банковской системы / М. Лепешкина // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2010. – № 3. – С. 291–295. 3. Хитрін О. І. Фінансова безпека комерційних банків / О. І. Хитрін // Фінанси України. – 2004. – № 11. – С. 118–124. 4. Барановський О. І. Банківська безпека: проблема виміру / О. І. Барановський // Економічне прогнозування. – 2006. – № 1. – С. 7–32. 5. Артеменко Д. А. Механизм обеспечения финансовой безопасности банковской деятельности : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Артеменко Дмитрий Анатольевич. – Ростов-на-Дону, 1999. – 172 с. 6. Побережний С. М. Фінансова безпека банківської діяльності : навч. посіб. / С. М. Побережний, О. Л. Пластун, Т. М. Болгар. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2010. – 112 с. 7. 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. пр. – 2009. – Вип. 25. – С. 45–52. 8. Кириченко О. А. Сучасна банківська установа: організація управління та фінансів : монографія / О. А. Кириченко, І. М. Грищенко, М. П. Денисенко та ін. – Київ : Вид-во ХНУ, 2009. – 547 с. 9. Тагирбеков К. Р. Основы банковской деятельности / К. Р. Тагирбеков. – М. : Ось-89, 2003. – 446 с.

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 338.24(075)

Диченко А. А.

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

Аннотация. Рассмотрены факторы эффективного использования производственных ресурсов и пути улучшения показателей продуктивности работы предприятия; проведен анализ основных направлений оптимизации использования ресурсного потенциала фирмы.

Ключевые слова: *эффективность, ресурсопользование, производственный ресурс, фактор производства, стратегия.*

Анотація. *Розглянуто фактори ефективного використання виробничих ресурсів і шляхи поліпшення показників продуктивності роботи підприємства; проведено аналіз основних напрямків оптимізації використання ресурсного потенціалу фірми.*

Ключові слова: *ефективність, ресурсовикористання, виробничий ресурс, фактор виробництва, стратегія.*

Annotation. *This article examines the factors of efficient use of production resources and ways of improving of the company's performance metrics; analyses the main directions of optimization of the firm's resource potential.*

Keywords: *efficiency, resource use, production resources, production factor, strategy.*

Максимизация объема чистой прибыли является одной из основных задач предпринимательской деятельности. Именно стремление увеличить прибыль обуславливает поиск путей повышения эффективности использования производственных ресурсов. Данная задача всегда занимала приоритетные позиции и рассматривалась многими учеными. В их число входили: Акулич В. В., Алексеенко Н. А., Головачев А. С., Савицкая В. И., Стражев В. И. и др.

Актуальность темы статьи. Эффективное управление ресурсной базой в современных условиях рынка совершенной конкуренции – необходимое условие создания, развития и реализации конкурентных преимуществ предприятия.

Целью данной работы является определение проблем в сфере использования производственных ресурсов и определение основных условий продуктивного функционирования фирмы. Исходя из цели, были поставлены следующие задачи: описать сущность и структуру производственных ресурсов, оценить их роль в разработке прибыльной стратегии предприятия и выделить проблемы ресурсопользования. Предметом исследования является категория производственных ресурсов предприятия.

Деятельность любой фирмы характеризуется непрерывным кругооборотом ресурсов, в ходе которого каждый ресурс проходит три стадии трансформации:

- 1) финансовые – производственные (закупка сырья и материалов, оборудования для дальнейшего производства);
- 2) непосредственно стадия производства (обработка первичных ресурсов, выпуск готовой продукции);
- 3) производственные – финансовые (реализация продукции на рынке).

Графически прохождение ресурсом стадий изображено на рис. 1:



Рис. 1. **Графическое прохождение ресурсом стадий**

Так, мониторинг и управление расходом ресурсов на каждом этапе производственной цепи является залогом их эффективного использования. Достичь финансовой прибыли можно как путем экономии ресурсов на каждой из стадий, так и путем реорганизации производства. Для рассмотрения темы об оптимальном использовании ресурсов приоритетной является вторая стадия производства. Процесс производства начинается тогда, когда авансированный капитал расходуется на покупку средств производства и привлечение рабочей силы; именно эти процессы являются наиболее капиталоемкими и, следовательно, требуют взвешенных решений управленческого аппарата и точных моделей планирования.

Увеличение объемов выпускаемой продукции – основной признак повышения уровня использования фондов предприятия. В зависимости от определяющих факторов можно выделить 2 направления увеличения объемов производства: интенсивный и экстенсивный. К интенсивным относятся:

- механизация и автоматизация производства;
- техническое переоснащение и модернизация;
- сокращение продолжительности цикла производства;

- применение прогрессивных форм организации и управления персоналом;
- повышение образовательно-квалификационного уровня персонала.

Экстенсивный путь развития включает следующие направления:

- сокращение простоев оборудования вследствие своевременного обеспечения сырьем и материалами;
- повышение качества обслуживания оборудования;
- увеличение количества машинно-смен работы оборудования, сокращение количества недействующего оборудования.

Учитывая все вышеуказанное, главным критерием можно определить оптимальное соотношение между количеством оборудования, интенсивностью нагрузки и объемом заказов. Таким образом, величина спроса приводит к колебанию загруженности оборудования и сокращению количества незадействованных объектов. Исходя из этого, выносится решение о том, какие из объектов следует модернизировать, отремонтировать, сдать в аренду либо же ликвидировать в целом.

Анализируя использование оборотных средств производства, можно выделить такие пути достижения их наиболее эффективного использования:

- обоснованное установление норм и нормативности труда;
- установление прямых постоянных связей с поставщиками ресурсов;
- уменьшение затрат на использование сырья и материалов на основе оптовых закупок по более низким ценам и замены их более дешевыми аналогами;
- использование переработанных отходов во второсортном производстве;
- ускорение процессов сбыта продукции за счет применения прогрессивных маркетинговых технологий.

Таким образом, имеем выборку ключевых условий минимизации расходов и ускорения оборачиваемости средств.

Наиболее проблемным ресурсом с точки зрения повышения эффективности ресурсоиспользования предприятия является трудовой резерв (персонал предприятия). Согласно трактовке выдающегося экономиста Адама Смита, эффективность труда зависит от следующих факторов: непрерывность исполнения, знания и квалификация исполнения, прилагаемая механическая сила. Перед административным аппаратом предстает проблема оценки потенциальных возможностей работников и разработки системы стимулов и поощрений трудящихся. Такие системы должны применяться с учетом индивидуальных особенностей труда на основе общих стимулов (материальные, моральные, административное действие). Использование данного подхода будет побуждать сотрудников к максимально возможному использованию своих способностей.

Приоритетным фактором обеспечения прибыльной дееспособности предприятия является эффективная работа управленческого аппарата. Любое предприятие функционирует на основе работы администрации и не сможет продолжать деятельность при их отсутствии. Управленческий аппарат – первое, на что следует обратить внимание при снижении эффективности работы предприятия. Об этом говорит статистика изменения показателей удельного веса расходов в составе операционной деятельности предприятия (табл. 1).

Таблица 1

Статистика изменения показателей удельного веса расходов в составе операционной деятельности предприятия

Предприятие	Расходы операционной деятельности, тыс. грн	Административные расходы, тыс. грн	Удельный вес административных расходов, %
ПАО «Запорожсталь»	18 399 379	467 831	2,54
ПАО «Днепропетрсталь»	5 545 833	122 865	2,22
ПАО «ЗАЗ»	3 673 954	70 233	1,91
ПАО «ЗТР»	2 441 081	60 252	2,47
ПАО «ЗФЗ»	2 197 336	73 107	3,33
ПАО «Укрграфит»	998 374	46 227	4,63
ПАО «ЗАК»	641 908	34 827	5,43

Что касается улучшений административного аппарата, то можно говорить о важности обеспечения надлежащего уровня понимания руководителями звеньев технологического процесса. Основываясь лишь на всесторонних знаниях, становится возможным выполнение базовых функций управленческого аппарата: проведение постоянного мониторинга и аналитической оценки деятельности сотрудников, формирование системы мероприятий по повышению эффективности использования ресурсов на предприятии.



Среди важнейших факторов повышения эффективности производства необходимо также выделить научно-технический прогресс, отражающийся в активизации инновационной деятельности предпринимателей. Уровень инновационного развития Украины достаточно низок по сравнению с развитыми странами мира. Хотя за последнее пятилетие государство улучшило показатели внедрения инноваций, актуальным остается ряд неразрешенных проблем. Базовыми из них являются: недостаток эффективных экономических стимулов для осуществления технологической модернизации предприятий, отсутствие поддержки государства, спорная трактовка законодательства в вопросах инноваций, недостаток финансирования государством научной деятельности субъектов. Исходя из недостатков механизма политики, следует акцентировать внимание на следующих направлениях построения модели: развитие инновационной культуры, повышение уровня региональной инновационной деятельности путем повышения квалификации местного правительства в данной сфере; стимулирование деятельности предпринимателей в области эко-инноваций с целью выхода на мировой рынок.

Все вышеперечисленное представляет собой целый комплекс мер по совершенствованию методических подходов к анализу эффективности использования производственных ресурсов предприятия, что позволяет повысить экономическую обоснованность принимаемых решений в сфере управления ресурсами. Данные мероприятия приведут к более рациональному потреблению ресурсов, повышению конкурентоспособности предприятия, что в конечном итоге отразится на росте финансовых результатов.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Литвиненко А. В.

Литература: 1. Кивачук В. С. Оздоровление предприятия: экономический анализ / В. С. Кивачук. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит. ; Мн. : Амалфея, 2002. – 384 с. 2. Байнев В. Ф. Экономика предприятия и организация производства : учеб. пособие / В. Ф. Байнев. – Мн. : БГУ, 2003. – 191 с. 3. Шебек С. Клуб борцов с затратами [Электронный ресурс] / С. Шебек. – Режим доступа : http://www.finansy.ru/st/post_1267947534.html/. 4. Казачков И. О. Повышение эффективности использования ресурсов промышленного предприятия [Электронный ресурс] / И. О. Казачков. – Режим доступа : <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/5532/%D0%A1.%2086.pdf?sequence=1>.



ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ АУДИТУ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

УДК 336.225.674:005.95/.96

Дубовицький А. М.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто питання організації аудиту витрат на персонал. Виявлено основні проблеми і наведено шляхи вирішення, пов'язані з ефективною організацією проведення аудиту витрат на персонал.

Ключові слова: аудит, витрати на персонал, аудиторська інформація.

Аннотация. Рассмотрены вопросы организации аудита затрат на персонал. Выявлены основные проблемы и представлены пути решения, связанные с эффективной организацией проведения аудита затрат на персонал.

Ключевые слова: аудит, затраты на персонал, аудиторская информация.

Annotation. The article describes the organization of the audit staff costs. The basic problems and presents solutions related to the effective organization of audit personnel costs.

Keywords: audit, staff costs, audit information.

В Україні проблема ефективної організації аудиту витрат на персонал є актуальною, тому що від ефективності проведення процесу аудиту витрат на персонал залежить формування достовірного аудиторського висновку. Цей висновок, у свою чергу, буде означати, чи ефективно використовує підприємство витрати на персонал? Аудиторська інформація про ці витрати необхідна керівництву та менеджерам з управління персоналом для розробки ефективної в економічному та соціальному аспектах політики управління персоналом.

Окремі теоретичні, методичні та практичні проблеми обліку й аналізу витрат на персонал досліджено українськими вченими: Ф. Ф. Бутинцем, С. Ф. Головим, О. А. Грیشною, А. М. Колотом, Л. В. Нападівською, С. В. Посоховою, Н. В. Шульгою, Л. П. Шевчук та ін. [1; 2].

Ю. Г. Одегов і Т. В. Ніконова комплексно розглядають питання контролінгу і зовнішнього аудиту персоналу організації. У своєму підручнику вони детально аналізують аудит системи управління персоналом з погляду міжнародних стандартів аудиту [3].

В. Б. Івашкевіч розглядає питання, що пов'язані з аудиторською перевіркою правильності нарахування і сплати податків, розрахунків з персоналом з оплати праці та інших виплат [4].

Метою цієї статті є аналіз і надання шляхів вирішення проблем, пов'язаних із ефективною організацією проведення аудиту витрат на персонал.

Для того щоб ефективно організувати проведення аудиту витрат на персонал, необхідно розглянути такі поняття, як: витрати на персонал та організація аудиту.

А. Я. Кібанов визначає витрати на персонал як інтегральний показник, який включає в себе витрати, пов'язані з залученням, винагородою, стимулюванням, використанням, розвитком, соціальним забезпеченням, організацією праці та поліпшенням його умов праці, звільненням персоналу [5]. Це визначення фактично являє витрати на персонал як перелік витрат на певні напрямки роботи з персоналом.

Організація аудиту – це тривала процедура, яка розуміє під собою визначення стратегії аудиту, планування застосування цієї стратегії і контроль практичного проведення аудиту [3].

Метою аудиту витрат на персонал є встановлення достовірності первинних даних щодо накопичення та списання витрат операційної діяльності, повноти та своєчасності відображення первинних даних у зведених документах та облікових регістрах, правильності ведення обліку витрат операційної діяльності та його відповідності прийнятій обліковій політиці, достовірності інформації щодо витрат операційної діяльності, наведеної у звітності господарського суб'єкта.

Виходячи з визначених понять, можна сформулювати основні етапи ефективного проведення аудиту витрат на персонал:

1. Планування. У процесі планування організації аналізу витрат на персонал здійснюється постановка мети і завдань цього аналізу. Аудитору необхідно врахувати специфічні особливості формування та використання витрат на персонал на певному підприємстві. Головна мета аналізу витрат на персонал повинна досягатися без порушення інтересів всіх сторін соціально-трудових відносин і шляхом використання прогресивних методів аналізу й обробки аналітичної інформації. Найбільш доцільним є застосування автоматизованих засобів аналізу, що розробляються на основі алгоритмів, створених виключно для кожного конкретного підприємства, враховуючи особливості його функціонування та залучення персоналу до праці.

2. Збір інформації. На цьому етапі необхідно зібрати та задокументувати інформацію про витрати підприємства. Аудитору необхідно здійснити класифікацію витрат на робочу силу згідно з Наказом Міністерства статистики України «Про затвердження Інструкції по визначенню вартості робочої сили». Також аудитору необхідно визначити, яким чином ця інформація може вплинути на план аудиторської перевірки. Аудит операцій з витрат на персонал необхідно розпочинати з фактичного контролю, тобто з інвентаризації об'єктів обліку. Це дає можливість виявити нестачі або надлишки та правопорушення, якщо такі мають місце на підприємстві. На цьому етапі враховуються два фактори: по-перше, повинен бути зібраний достатній обсяг достовірних даних, щодо витрат на персонал, для виконання завдань аудиту. По-друге, витрати на збір цих даних повинні бути мінімізовані.

3. Здійснення аудиту. На цьому етапі аудитору необхідно здійснити аудит зібраної інформації. Для цього необхідно виконати ряд заходів:

- об'єктивна оцінка роботи підприємства і його підрозділів щодо формування витрат на персонал і виконання відповідного плану;
- оцінка реальності, обґрунтованості та оптимальності плану витрат на персонал;
- оцінка витрат у розрізі формування, утримання, використання та розвитку персоналу, дослідження динаміки, структури та тенденцій змін цих витрат;

- виявлення впливу факторів на формування витрат на персонал і вивчення причинних зв'язків;
- пошук наявних резервів підвищення використання персоналу у виробничому процесі та економії питомих витрат на персонал;
- опрацювання конкретних заходів щодо використання виявлених резервів, здійснення контролю за їх виконанням, а також оцінка дієвості цього контролю у всіх структурних підрозділах;
- узагальнення результатів аналізу витрат на персонал для прийняття найбільш ефективних управлінських рішень.

4. Формування висновку. На заключному етапі аудитором здійснюється формулювання і написання аудиторського висновку. Висновок аудитора може бути: безумовно позитивним, умовно-позитивним і негативним. Також існує відмова аудитора від видання висновку. Висновок аудитора залежить від того, чи отримав аудитор достовірну та достатню вичерпну інформацію, документацію, звітність підприємства. Чи відповідає облік витрат вимогам законодавства України та внутрішнім положенням і розпорядженням. Якщо усі умови аудитора дотримані, то він надає безумовно позитивний висновок. Якщо дані умови дотримані не повністю, але це недотримання умов незначне, то аудитор надає умовно-позитивний висновок. Коли аудитор не отримав достовірну та достатню вичерпну інформацію, документацію, звітність підприємства. Коли облік витрат не відповідає вимогам законодавства України та внутрішнім положенням і розпорядженням, аудитор надає негативний висновок. Відмова аудитора від видання висновку виникає, коли він не може сформулювати висновок щодо аналізу витрат на персонал. Аудитор пояснює причину та надає аргументи, чому він не може надати аудиторський висновок.

Таким чином, щоб провести ефективний аудит витрат на персонал, необхідно дотримуватися етапів процесу аудиту, що дасть змогу у подальшому керівництву та менеджерам з управління персоналом використовувати аудиторську інформацію для розробки ефективної в економічному та соціальному аспектах політики управління персоналом.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Грیشнова О. А. Витрати підприємства на охорону праці: соціальна необхідність і економічна ефективність / О. А. Грیشнова, В. І. Карюк // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – 2007. – Вип. 5. – С. 255–263. 2. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08. 00. 09 / Шульга Наталія Віталіївна. – Київ, 2008. – 24 с. 3. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Альфа-Пресс, 2010. – 672 с. 4. Ивашкевич В. Б. Практический аудит : учеб. пособие / В. Б. Ивашкевич. – М. : Магистр, 2010. – 286 с. 5. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 275 с.

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

УДК 338.24

Еллыев А. О.

Студент 4 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Обоснованы основы формирования системы оценки персонала. Охарактеризованы направления оценки работников предприятия.

Ключевые слова: оценка персонала, методы оценки, направления оценки.

Анотація. Обґрунтовано основи формування системи оцінки персоналу. Охарактеризовано напрями оцінки працівників підприємства.

Ключові слова: оцінка персоналу, методи оцінки, напрями оцінки.

Annotation. The article considers the conceptual bases of formation evaluation system administrative personnel. Characterized by assessment of managerial employees of the engineering enterprise.

Keywords: evaluation of management personnel, methods of evaluation, assessment.

В эффективной деятельности предприятия приоритетную роль играет система оценки персонала, поскольку именно процедура оценки побуждает работников работать более результативно, развивает инициативу, чувство ответственности. На ее основе осуществляется продвижение по службе, перевод, увольнение, исследуется поведение работника, принимаются решения о присвоении квалификации и применении системы стимулирования. Особое внимание в системе оценки персонала на предприятии должно уделяться именно оценке управленческого персонала, поскольку от оптимальности его формирования, профессионализма зависит эффективность функционирования подразделений и предприятия в целом.

Исследованию проблем, связанных с определением содержания, направлений, форм и методов оценки персонала предприятия, посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых, таких как: Барышникова Е. О. [1], Вучкович-Стадник А. Н. [2], Митрофанова Е. А. [3], Хруцкий В. Е. [4] и др. Результатом их исследований была разработка различных подходов, процедур и методов по организации и проведению оценки персонала. Однако на современном этапе развития производственных отношений оценка персонала требует использования всех научных подходов, их обобщения и комбинирования с целью достижения ее эффективности, оптимальности и экономичности.

Целью статьи является обоснование основ формирования системы оценки персонала.

Оценка персонала испытывает определенные трудности, связанные с взаимозависимостью, взаимосвязанностью функций, с наличием значительного промежутка времени между выполнением функции и проявлением ее результатов на практике; со сложностью формализации результатов труда, определения конечного результата деятельности, сложностью определения вклада каждого работника, с необходимостью одновременной оценки личных результатов, результатов работы структурного подразделения и организации в целом [1].

Целью проведения оценки персонала является выявление соответствия его профессиональных, деловых, личностных характеристик, способностей, навыков, опыта, трудового поведения и результатов деятельности занимаемой должности и установленным критериям, нормам и стандартам, необходимым для эффективной деятельности предприятия.

Применяемые в настоящее время критерии оценки персонала часто имеют достаточно субъективный и недостаточно конкретизированный характер из-за нечеткости их экономической интерпретации. Предлагаемые критерии вводятся несистемно и только для статической оценки личностных характеристик работников [2].

Обобщая опыт отечественных и зарубежных ученых [1–11], представим характеристики наиболее распространенных методов оценки персонала. Рассмотренные методы, примененные отдельно друг от друга, не позволяют создать адекватную систему оценки персонала предприятия.

Таким образом, оценку персонала предприятия следует проводить по трем основным направлениям (рис. 1).

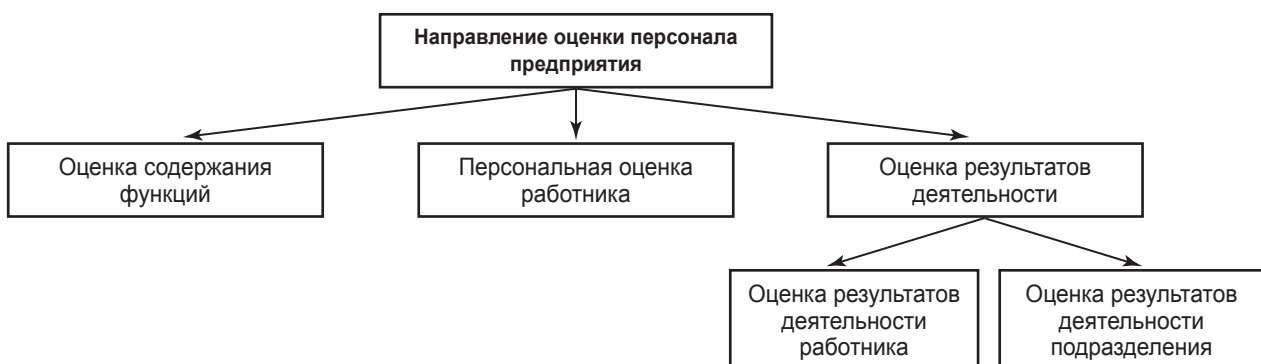


Рис. 1. Направления оценки персонала предприятия

В самом общем виде результат труда работника характеризуется уровнем или степенью достижения цели управления. В связи с разделением функции результат работника выражается через итоги производственно-



хозяйственной и финансово-экономической деятельности предприятия, а также через социально-экономические условия работы подчиненных ему работников.

Таким образом, использование методов оценки персонала позволит определить компетентность персонала, установить соответствие деятельности установленным стандартам, уровень проявления профессионально-квалификационных характеристик, деловых качеств, личного потенциала работников, осуществлять оценки результатов деятельности работников и оценить соответствие работника занимаемой должности на основе общей оценки содержательности функций. Полученный в результате оценки персонала коэффициент активности работника служит основой для формирования оптимальной структуры пакета вознаграждений персонала предприятия, в частности построения структуры окладов персонала предприятий, шкалы премирования и шкалы распределения вознаграждений и льгот социального характера.

Научный руководитель – канд. экон. наук, преподаватель Зеленский М. В.

Литература: 1. Барышникова Е. О. Оценка персонала методом ассесмент-центра / Е. О. Барышникова. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 256 с. 2. Вучкович-Стадник А. Н. Оценка персонала. Четкий алгоритм действий и качественные практические решения / А. Н. Вучкович-Стадник. – М. : Эксмо 2010. – 531 с. 3. Митрофанова Е. А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская. – М. : Проспект, 2013. – 891 с. 4. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. – М. : Финансы и статистика, 2007. – 224 с.



THE ESSENCE AND IMPORTANCE OF BUSINESS PLAN DEVELOPMENT

UDC 338.984

Yena D.

3 year student
of Management and Marketing Faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *The article deals with the problem of the business plan necessity nowadays. How to use it properly, which methods and analyses to use. Why a lot of companies use business plans, how it should look like and of what steps consist.*

Keywords: *business plan, business plan development, planning, startup, analyses.*

Анотація. *Розглянуто проблеми необхідності бізнес-плану на сьогодні. Досліджено: як правильно скласти бізнес-план, які методи й аналізи використовувати, чому багато компаній складають бізнес-плани, та з яких пунктів він повинен складатися.*

Ключові слова: *бізнес-план, розробка, планування, стартап, аналіз.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы необходимости бизнес-плана в настоящее время. Исследовано: как правильно использовать бизнес-план, какие методы и анализы применить, почему многие компании используют бизнес-планы, из каких пунктов он должен состоять.*

Ключевые слова: *бизнес-план, разработка, планирование, стартап, анализы.*



A business plan is an essential roadmap for business success. This living document generally projects 3–5 years ahead and outlines the route a company intends to take to grow revenues.

Basically, a business plan is a vehicle for internal and external communication that provides a statement of where a business is going. The business plan can be in several formats. While the structure and length may vary from format to format, there is one common central theme regarding the development of a business plan: it is absolutely necessary [1].

Internally the business plan ensures agreement about the direction of the business, and externally it conveys to outside what the business intends to do. A business plan serves the same purpose as a map. It will guide in a journey, helping to avoid roadblocks in business. However, just like a map, it can only guide.

One of the major benefits of writing a business plan is the process itself, since it requires putting goals and plans down on paper. Even if there is no need to present the plan to an outside person or institution, the exercise of writing the business plan, if done carefully, will provide a clear direction of where the business is going and how to get there.

The average length of most business plans is shorter now than it used to be. It covers in 20 to 30 pages of text plus another 10 pages of appendices for monthly projections, management resumes and other details. Plan of more than 40 pages long, probably not summarizing very well.

Of course, there are exceptions to the rule. For example plan for a chain of coffee shops, that included photos of the proposed location, mock-ups of menus and maps of other proposed locations. The graphics made the plan longer, but with adding real value [2].

Analyses Used in Development of Business Plans.

Business planning is an important activity for any company, regardless of its size, geography or industry. While the business planning process may sometimes be intimidating, even those with limited experience in this area can use a variety of business planning techniques. Using these techniques effectively can help to ensure that the plan will be implemented and desired results achieved [3].

1. SWOT Analysis

A critical component of business plans, whether for the entire organization or for a single function—marketing or HR, for instance is a SWOT analysis. The SWOT analysis stands for strengths, weaknesses, opportunities and threats. It involves a brainstorming process whereby planning participants identify all of the relevant factors that they are facing internally (strengths and opportunities) and externally (weaknesses and threats). The final list is then reviewed and prioritized to identify the top items under each category. These then became inputs to the development of goals, objectives, strategies and tactics.

2. Nominal Ranking

Nominal ranking is a process used to prioritize a long list of items, such as a SWOT analysis. It is a group process involving problem identification, solution generation, and decision making. It can be used in groups of many sizes, who want to make their decision quickly, as by a vote, but want everyone's opinions taken into. The method of tallying is the difference. First, every member of the group gives their view of the solution, with a short explanation. Then, duplicate solutions are eliminated from the list of all solutions, and the members proceed to rank the solutions, 1st, 2nd, 3rd, 4th, and so on.

3. Team Facilitation

The facilitator of a planning effort plays a critical role and is responsible for ensuring that the process flows smoothly from beginning to end, that all individuals involved have an opportunity for input, that conflicts are addressed and that the work of the team, the creation of a plan is accomplished. Team facilitation techniques include active listening, reflection, positive reinforcement and sometimes-constructive feedback. All teams go through a series of predictable steps – forming, storming, norming and performing - that require different facilitation skills.

4. Business plan assessment method

Many methods help to define business models and business plans. The Bell-Mason methods from the field of venture capital, for example, provide a rigorous framework for paying attention to the many elements that together make up a credible business plan, such as skills, marketing and finance. Their model for new ventures has 12 axes. For each of them progress is mapped in four stages. First is the concept stage. This is seeded and then developed as a product. Finally, there is the market development stage. They have used this diagnostic model to chart the progress of more than 450 ventures, in order to identify key areas for further development so that one of them does not bring the whole project down [4].

A business plan is a document that summarizes the operational and financial objectives of a business and contains the detailed plans and budgets showing how the objectives are to be realized.

It is simple to start, and grow it organically. The plan is what is going to happen. The formal document, the pitch deck, the summary memo—these are outputs of the planning process, not the actual plan.



And furthermore, even for those who do need to produce a business plan document, the task of writing a business plan today is much less daunting than it used to be. These days, business plans are simpler, shorter, and easier to produce than they have ever been [5].

To sum it up it was mentioned earlier in this article that businesses that write business plans grow 30 percent faster than businesses that do not plan. Taking the simple step forward to do any planning will certainly put the business at a significant advantage over businesses that just drive forward with no specific plans.

The problem of how to start and to make a successful star up was solved in this article.

Supervisor – teacher Kanova O. A.

Literature: 1. Benioff M. Behind the Cloud / M. Benioff // Jossey-Bass 1 edition. – 2009. – № 9. – P. 74–81. 2. Business Development Centers. [Electronic resource] // National Association of Small Business Development Centers. – Access mode : <http://www.njsbdc.com/developing-a-winning-business-plan/>. 3. Capodagli B. Disney Way / B. Capodagli // McGraw-Hill Education. – 2006. – № 4. – P. 33–36. 4. Laurence J. Peter. Principle / J. Peter Laurence // Harper Business; Reprint edition. – 2011. – № 10. – P. 187–190. 5. Reis E. Lean Startup / E. Reis // United States by Crown Business. – 2011. – № 8. – P. 29–36.



ОСОБЛИВОСТІ Й ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 331.526

Єфремова О. О.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано рівень зайнятості в Україні за 2010–2015 рр., концентрацію зайнятості за регіонами України, структуру зайнятого населення за віковими групами та зайняте населення у неформальному секторі. Надано рекомендації щодо підвищення рівня зайнятості.

Ключові слова: зайнятість, зайняте населення, неформальний сектор, рівень зайнятості.

Аннотация. Проанализированы уровень занятости в Украине за 2010–2015 гг., концентрация занятости по регионам Украины, структура занятого населения по возрастным группам и занятое население в неформальном секторе. Даны рекомендации по повышению уровня занятости.

Ключевые слова: занятость, занятое население, неформальный сектор, уровень занятости.

Annotation. The article analyzes the level of employment in Ukraine for 2010–2015, the concentration of employment in regions of Ukraine, the structure of the employed population by age groups and employed in the informal sector. Provided recommendations to improve the level of employment.

Keywords: employment, employed population, informal sector, level of employment.

За останні роки на ринку праці України спостерігаються тенденції, пов'язані зі структурним дисбалансом між попитом і пропозицією робочої сили, збільшенням безробіття, поширенням трудової бідності, зниженням економічної активності працездатного населення, розбалансованістю ринку праці та ринку освітніх послуг тощо. Досягнення високого рівня зайнятості – одна з основних цілей макроекономічної політики держави.

Проблеми зайнятості розглядалися багатьма зарубіжними та українськими вченими, такими як Дж. Кейнс, К. Маркс, В. Близнюк, Д. Богиня, В. Будкін, Т. Коропчук, Т. Мірошниченко, Л. Шевченко, Т. Заєць, О. Єрмоленко та ін.

Зайнятість – це головна характеристика ринку праці, саме вона визначає соціально-економічний розвиток країни. У законодавстві України зайнятість визначається як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [1].

Сучасна ситуація на українському ринку праці характеризується існуванням значних невідповідностей у структурі зайнятості, ставок заробітної плати та інших диспропорцій, притаманних кризовій і посткризовій ситуації [2].

Проаналізуємо динаміку рівня зайнятості в Україні. На рис. 1 бачимо, що до 2013 року включно спостерігалось зростання чисельності зайнятих і рівня зайнятості.



Рис. 1. Зайняте населення у віці 15–70 років і рівень зайнятості населення [3]

Найвищий показник чисельності зайнятих у 2014 році склав 19314,2 тис. осіб, а рівень зайнятості при цьому спостерігався на рівні 60,2 %. У 2014 році відбулося різке зниження показників, чисельність зайнятих складала 18073,3 тис. осіб, а рівень зайнятості знизився до 56,6 %. Відбулося це, головним чином, через воєнні дії на території України та виключенням Донецької та Луганської області зі статистичних даних. Що стосується 2015 року, то чисельність зайнятих в Україні продовжує знижуватися швидкими темпами. Щодо рівня зайнятості, то він є дещо вищим за рівень 2014 року за рахунок скорочення чисельності економічно активного населення, але і досі залишається на низькому рівні (56,9 %). Також зазначимо, що таке зростання цього показника не можна назвати позитивним явищем, адже скорочення економічно активного населення не приводить до позитивних наслідків.

Розглянемо концентрацію зайнятого населення за 9 місяців 2015 року.

З рис. 2 видно, що найбільший відсоток зайнятого населення зосереджений у 4 областях: Дніпропетровська (9,0 %), що є лідером, Харківська (7,5 %), Львівська (6,3 %), Одеська (6,2 %). Зокрема, великий відсоток зайнятих зосереджено у м. Києві (8,2 %).

Найменша питома вага зайнятих в Україні зосереджена у 7 областях України: Луганська (1,9 %), Чернігівська (2,2 %), Кіровоградська (2,4 %), Волинська (2,4 %), Тернопільська (2,5 %), Чернігівська (2,6 %), Херсонська (2,7 %) та Сумська (2,9 %) [3].

Таке розподілення зумовлене, перш за все, чисельністю населення в області та питомою вагою в ньому зайнятого населення, а також розвитком сфер матеріального та нематеріального виробництва і потребою роботодавців у робітниках.

Проаналізуємо структуру зайнятого населення за віковими групами за 9 місяців 2015 року (рис. 3).

Зазначимо, що великий відсоток зайнятих складає населення старшого віку – 40–49 років (25,3 %) та 50–59 років (21,1 %). Досить малий відсоток займають працівники віком 15–24 роки, що вказує на проблеми у сфері працевлаштування молоді.

Одним із негативних явищ сучасного ринку праці України є переміщення частини зайнятого населення з офіційного сектора економіки до неофіційного, тіньового. Протягом останніх років дослідженню феномена не-

формальної зайнятості приділяється чимало уваги. Це зумовлено як зростанням її масштабів, так і значним впливом на соціально-економічну ситуацію в державі [5].



Рис. 2. Концентрація зайнятого населення за 9 місяців 2015 року [4]

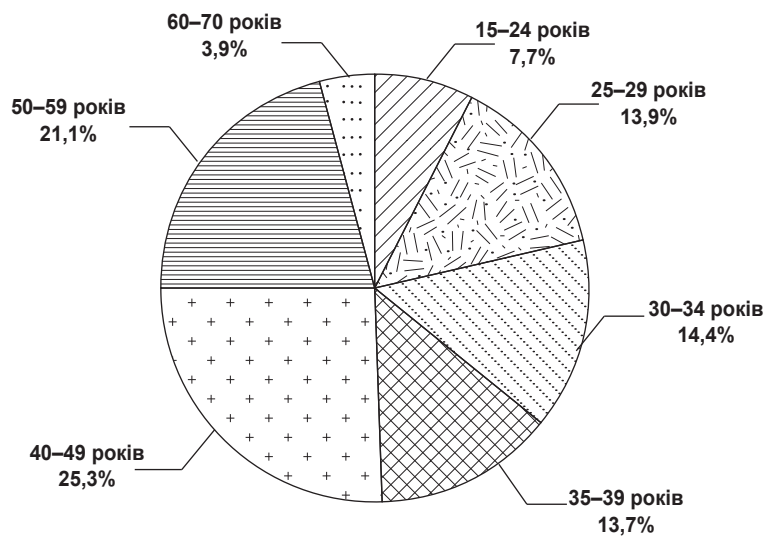


Рис. 3. Структура зайнятого населення за віковими групами за 9 місяців 2015 року [4]

В Україні рівень зайнятості в неформальному секторі економіки постійно збільшується (рис. 4).

З рис. 4 видно, що за 9 місяців 2015 року кількість осіб, які працювали в неформальному секторі економіки, досягла 4369,4 тис. осіб, що становить 26,5 % від 18 млн осіб, які зайняті в народному господарстві.

Отже, на основі проаналізованих статистичних даних можна дати такі рекомендації для підвищення та стабілізації рівня зайнятості в Україні:

- сприяти забезпеченню молоді (випускників ВНЗ та ПТНЗ) першим робочим місцем шляхом закріплення цієї умови у трудовому законодавстві [6];
- знизити рівень зайнятості населення у неформальному секторі шляхом узгодження загальної державної політики доходів і політики щодо регулювання розміру заробітної плати, її диференціації за сферами зайнятості та територіями, легалізації, оподаткування та сплати єдиного соціального внеску [7];
- за роботу у неформальному секторі економіки впровадити адміністративну та матеріальну відповідальність (адміністративні стягнення, штрафи та ін.);
- створити належні умови для праці громадян, що мають квоти для першочергового працевлаштування.



Рис. 4. Зайняте населення у неформальному секторі економіки [4]

Таким чином, підвищення рівня зайнятості в Україні має стати одним із пріоритетних напрямів державної політики, особливо в умовах воєнних дій та економічної кризи.

Напрямами подальших досліджень має стати детальніше вивчення проблем зайнятості та основних шляхів їх вирішення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 24.12.2015 № 909-VIII. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. 2. Єрмоленко О. А. Протириччя та їх наслідки на ринку праці в Україні / О. А. Єрмоленко // Бізнес Інформ. – 2014. – № 3. – С. 231– 236. 3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 4. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dcz.gov.ua/>. 5. Неформальна зайнятість населення України: кількісний та якісний виміри [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://commons.com.ua/neformalna-zajnyatist-naselennya/>. 6. Уніга О. В. Державна політика зайнятості населення України в період економічної кризи [Електронний ресурс] / О. В. Уніга. – Режим доступу : <http://www.msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2015/12/2-4-2-2015-8.pdf>. 7. Гаман Н. О. Проведення ефективної політики зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Н. О. Гаман. – Режим доступу : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=67>.

СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

УДК 330.342

Заїкін Г. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано сутність, типи та форми організації малих інноваційних підприємств. Визначено чинники впливу на перспективи розвитку малого інноваційного підприємництва в Україні.

Ключові слова: мале інноваційне підприємство, венчурне підприємство, технопарк, інноваційний бізнес.

Аннотация. Проанализирована сущность, типы и формы организации малых инновационных предприятий. Определены факторы влияния на перспективы развития малого инновационного предпринимательства в Украине.

Ключевые слова: малое инновационное предприятие, венчурное предприятие, технопарк, инновационный бизнес.

Annotation. The essence, types and forms of small innovative enterprises are analyzed. Factors influence on the development of small innovative enterprises in Ukraine are identified.

Keywords: small innovative enterprise, venture enterprise, technology park, innovative business.

Вивчення та дослідження перспектив діяльності малих інноваційних підприємств потребує продовження та поглиблення у зв'язку із швидкою мінливістю зовнішнього середовища, що супроводжується як змінами з боку держави у системоутворюючих напрямках економічної діяльності, так і в міжнародному глобальному просторі. Малий інноваційний бізнес почав розвиватись у високорозвинутих країнах світу, що може свідчити про ефективність функціонування малих компаній і позитивний їх вплив на розвиток економіки. Крім того, наявність закономірних процесів до подрібнення більшості видів господарської діяльності призводить до появи малих підприємств в інноваційному середовищі. Зважаючи на таку ситуацію, існує необхідність продовження наукових досліджень та систематизації і узагальнення передумов і можливостей діяльності малих інноваційних компаній в економіці України.

Велика кількість науковців, займаючись дослідженнями проблем інноваційної діяльності малих підприємств, розглядають його важливість і необхідність у сучасних умовах. Серед них, наприклад, праці таких учених, як В. Воронов [2], І. Галиця [1], О. Матвеев [3], Г. Михальченко [6], О. Черняева [6] та ін.

Метою статті є аналіз сутності малих інноваційних підприємств, вивчення можливих типів і форм їх організації, а також визначення чинників впливу на перспективи розвитку малого інноваційного підприємництва в Україні.

Малі інноваційні підприємства – це відносно нові суб'єкти господарювання у ринковій економіці, що характеризуються незалежністю і адаптивністю, покликані виконувати задачі по структурній перебудові виробництва, по розширенню міжнародної науково-технічної співпраці і зростанню престижу країни в світі на основі розробки, освоєння і реалізації нововведень (насамперед принципово нових) і забезпечення сприйняття різних інновацій [1, с. 57].

При дослідженні інноваційної активності необхідно також брати до уваги види інновацій за новизною, а не просто відносити фірми до інноваційних або неінноваційних. Деякі інновації можуть бути абсолютно новими для сектора або для ринку (національного чи міжнародного), тоді як інші інновації – новими тільки для фірми. Такі підприємства у фундаментальному сенсі не є інноваційними, але вони прагнуть отримати конкурентну перевагу на місцевому ринку, що базується не на ціні, а на нововведеннях [2].

Більшість респондентів зазначила, що за останні два роки на підприємствах були впроваджені нові продукти та послуги (майже 50 %). Майже кожне сьоме підприємство виключно модифікувало свою продукцію чи послуги, тоді як 5,5 % запроваджували виключно нові методи управління. Лише 10,1 % респондентів зауважили, що ніяких змін не було [3].

Спостерігалися також певні особливості залежно від віку підприємств: чим довшу історію вони мали, тим активніше їхні власники впроваджували нові технології та нові методи управління. Це можна пояснити тим, що



молоді підприємства використовують більш сучасні технології та нові методи управління з моменту свого створення.

Враховуючи передумови діяльності малих інноваційних компаній, в Україні можуть бути створені три основні типи інноваційних малих підприємств [4].

1) Підприємства, що можуть здійснювати розробку й освоєння виробів виробничого призначення. При виході на ринок вони конкурують з великими підприємствами. Такі малі компанії можуть бути ефективними в галузях, де витрати виходу на ринок спеціалізованих товарів відносно невеликі, наприклад, у машинобудуванні, приладобудуванні, у виробництві засобів зв'язку. Ефективними можуть бути малі інноваційні підприємства, що створюють прилади й установки для генної інженерії, медицини.

2) Підприємства, що можуть успішно функціонувати на ринку споживчих товарів і конкурувати з крупними підприємствами (об'єднаннями). У цьому випадку можливі три різновиди малих інноваційних підприємств:

- конкурують із крупними, освоюючи і випускаючи продукцію більш високої якості;
- не конкурують із крупними, а знаходять свою ринкову нішу;
- спеціалізуються на розробках і випуску на ринок споживчих товарів, пов'язаних із індивідуальними потребами, швидкою зміною моди, швидкозсувними видами продукції.

3) Малі інноваційні підприємства третього типу, що можуть працювати спільно з крупними, розробляючи і освоюючи проміжні продукти, напівфабрикати, необхідні для комплектування готових виробів.

Перелічені типи інноваційних малих підприємств можуть розвиватись в Україні у декількох формах [5; 6, с. 120]. У сучасній практиці господарювання поширення набула така специфічна їх форма, як венчурне підприємство. Венчурне підприємство – підприємство, продуктом якого є пов'язані з ризиком інновації (нововведення) різного роду: у галузі наукових досліджень, технології, створення нових продуктів, організації виробництва, маркетингу. Венчурна фірма служить початковим ступенем розвитку продукту, займаючись відбором і розробкою наукової або технічної ідеї, її апробацією, створенням зразків і моделей для подальшої їх передачі на стадію промислового виробництва. Венчурні фірми є тимчасовими організаційними структурами, створюваними для вирішення конкретних проблем. Ці організації характеризуються високою активністю, яка пояснюється прямою особистою зацікавленістю працівників фірми і партнерів по венчурному бізнесу в успішній комерційній реалізації розроблених ідей, технологій, винаходів з мінімальними витратами.

Перспективними для розвитку в Україні є технопарки. Технопарки – це юридична особа або об'єднання на підставі договору про спільну діяльність юридичних осіб, головною метою яких є діяльність щодо виконання інвестиційних та інноваційних проектів, виробничого впровадження наукоємних розробок, високих технологій і конкурентоспроможної на світових ринках продукції [6]. Головна мета технопарку – посилення зв'язків між науковими дослідженнями, розробками та бізнесом.

Таким чином, для вирішення питання активізації інноваційної діяльності підприємств на мікрорівні треба: створити відповідне економіко-правове середовище; здійснювати підтримку венчурного бізнесу. Незважаючи на високу ризикованість, він є джерелом конкурентних переваг країни, в якій він функціонує, а отже, може вивести її на передові позиції на світовому ринку; сприяти розвитку бізнес-інновацій у секторі малих і середніх підприємств; покращити можливості діяльності венчурних підприємств, технопарків, бізнес-інкубаторів шляхом ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у процесі становлення підприємництва; створити інфраструктурну мережу на базі консалтингових фірм.

Виходячи з вищеперерахованого, варто зазначити, що вирішення цих проблем в Україні цілком реальне і є лише питанням часу. Україна сьогодні поступово розвивається і має всі можливості для створення в майбутньому міського ринку інтелектуальної власності та зайняти передові позиції на світовому ринку. Однак час, що знадобиться на такі перетворення, невизначений і багато в чому залежить від дій держави, інвестиційних фондів і дій інших економічних суб'єктів у цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Яковенко К. В.

Література: 1. Галица И. Инновационный концерн как интегральная форма организации бизнеса / И. Галица // Экономист. – 2011. – № 11. – С. 27–34. 2. Воронов В. Инновационные технологии в малом предпринимательстве – ключ к импортозамещению / В. Воронов // Экономист. – 2012. – № 7. – С. 19–22. 3. Матвеев О. Проблемы перехода к инновационному типу экономического развития / О. Матвеев // Экономист. – 2009. – № 8. – С. 92–96. 4. Матеріали Парламентських слухань у ВРУ щодо Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Г. О. Андрощук, І. Б. Жилиєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. – Київ : Парламент. вид-во, 2009. – 632 с. 5. Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. 6. Михальченко Г. Г. Механізм функціонування венчурного бізнесу в Україні / Г. Г. Михальченко, О. В. Черняева // Економічний простір. – 2008. –

№ 18. – С. 118–125. 7. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків [Електронний ресурс] : Закон України від 16.07.1999 № 991-XIV. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.

ЕТАПИ ОСВОЄННЯ НОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

УДК 331.107

Заїкін Г. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність освоєння нової продукції. Проаналізовано зміни витрат на стадіях підготовки виробництва й освоєння нової продукції. Розглянуто етапи освоєння нової продукції.

Ключові слова: нова продукція, стадія освоєння, оновлення продукції.

Аннотация. Раскрыта сущность освоения новой продукции. Проанализированы изменения расходов на стадиях подготовки производства и освоения новой продукции. Рассмотрены этапы освоения новой продукции.

Ключевые слова: новая продукция, стадия освоения, обновление продукции.

Annotation. The essence of the development of new products have been revealed in the article. Changes in costs stages of pre-production and development of new products have been analyzed. The stages of development of new products have been considered.

Keywords: new products, stage of development, product updates.

Для досягнення головної мети у вигляді прибутковості своєї діяльності будь-яке підприємство має забезпечувати конкурентоспроможність своєї продукції. Для цього треба забезпечити високий рівень організації, розвиток і підвищення ефективності виробничої системи, впровадження прогресивних технологій та устаткування, створення сприятливих умов для високопродуктивної праці персоналу. Все це є неможливим без оновлення номенклатури й асортименту продукції, що випускається. Проблема неефективного освоєння нових видів продукції є вкрай актуальною для України, оскільки велика кількість організацій знаходяться у кризовому становищі саме через відсутність інвестицій у нововведення та неусвідомлення їх значущості.

Освоєння нової продукції як процес займає вагомe місце у працях таких вчених, як: Гриньова В. М. [4], Гринчуцький В. І. [2], Орлов П. А. [3], Покропивний С. Ф. [5], Ястремська О. М. [6] та ін. Проте не всі питання щодо освоєння нової продукції були вирішені.

Мета статті полягає у визначенні особливості етапів освоєння виробництва нових видів продукції та зміни витрат на стадіях підготовки виробництва.

У результаті розроблення конструкторсько-технологічної документації, випробувань дослідних зразків, виготовлення технологічного оснащення та нестандартного обладнання, перепланувань виробничих дільниць створюються передумови для організації стабільного випуску. У системі комплексної підготовки виробництва освоєння нової продукції є завершальною стадією.

Стадія освоєння нової продукції – це сукупність різноманітних процесів і робіт із перевірки та вдосконалення конструкцій і технології до встановлених технічних вимог, а також опанування нових форм організації виробництва [1, с. 51].

Стадія освоєння виробництва є початковим етапом промислового виробництва нової продукції. У процесі освоєння досягаються заплановані обсяги виробництва, намічені економічні показники та проектні техніко-

економічні параметри продукції, що випускається. Період освоєння нової продукції починається з виготовлення дослідного зразка і завершується серійним виробництвом продукції.

Стадія освоєння виробництвом нової продукції притаманна тільки для масового та серійного виробництва. Це пов'язано з необхідністю конструкторсько-технологічного доопрацювання нового виробу та пристосування самого виробництва до випуску нової продукції. На тривалість періоду освоєння впливають послідовно-системні зміни проектних та організаційних рішень: уточнення конструкції виробу – зміни в конструкторській документації – перегляд технологічних процесів – перепроектування і виготовлення оснащення – перегляд матеріальних і трудових норм – перепланування розташування устаткування – навчання робітників новим процесам – уточнення оперативного-виробничих планів. Зарубіжний досвід свідчить, що зміни допускаються тільки до початку серійного або масового виробництва.

Для промислового виробництва характерне різноманіття методів та етапів освоєння нових видів продукції для різних виробничих і організаційно-економічних умов. Серед основних етапів: технічне, виробниче та економічне освоєння.

На етапі технічного освоєння проводиться вивчення дослідного зразка, перевірка, налагодження і доведення нової конструкції виробу та технології її виготовлення з внесенням необхідних уточнень і змін з метою досягнення вимог, зафіксованих у технічній документації на виріб і відповідності стандартам або технічним умовам, а на етапі економічного освоєння виробництва нової продукції забезпечується досягнення проектних економічних показників: здійснюються заходи з доведення норм витрати матеріальних, трудових, фінансових ресурсів та інших економічних показників до проектного рівня за рахунок зростання кваліфікації робітників, підвищення рівня оснащення, організації виробництва, скорочення втрат від браку завдяки дії системи якості тощо [2; 4; 5].

Як правило, витрати на виробництво перших виробів у кілька разів перевищують витрати на продукцію, що серійно випускається. Надалі відбувається різке зниження цих витрат. Однак із часом темпи зниження сповільнюються і потім стають незначними (рис. 1).

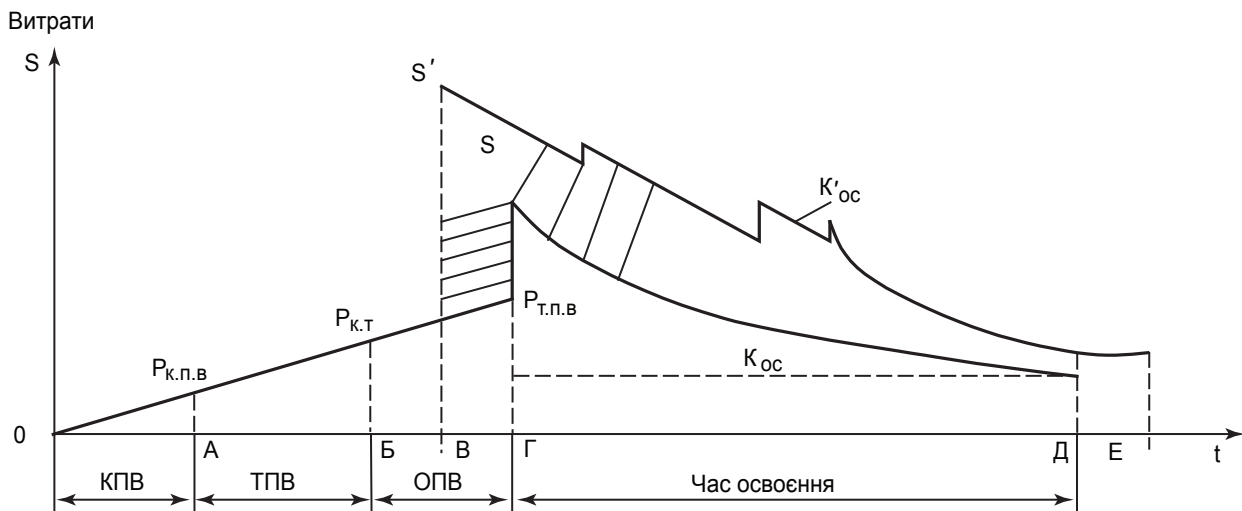


Рис. 1. Графік зміни витрат на стадіях підготовки виробництва та освоєння нової продукції [3, с. 74]

Характер нарощування витрат, пов'язаних із технічною підготовкою виробництва, віднесених до одного виробу (відрізок 0–Г), а також характер зниження собівартості на стадії освоєння (відрізок Г–Д) показані на рис. 1. Витрати на конструкторську підготовку виробництва $V_{к.п.в}$ до точки А зростають поступово, а потім – різке нарощування, пов'язане з великими обсягами робіт на стадії технологічної підготовки. Сумарні витрати на конструкторську та технологічну підготовку виробництва $V_{к-т.п.в}$ на один виріб показані в точці В.

Організаційна підготовка потребує збільшення витрат на матеріальне забезпечення нового виробництва, пов'язане з закупівлею спеціального устаткування, створенням запасу, переплануванням цехів, створенням транспортних систем тощо. Завершення етапу (точка Г характеризується сумарними витратами на підготовку виробництва $V_{т.п.в}$).

У випадку повного і високоякісного проведення технічної підготовки виробництва освоєння починається (точка Г) з відносно невисокої початкової собівартості S продукції, що освоюється. Собівартість знижується відповідно до положистої кривої $K_{ос}$, і планова собівартість (точка Д) досягається відносно швидко. Період освоєння пропорційний відріzkу Г–Д.

Передчасний початок освоєння (точка В) виникає, якщо підготовка ще цілком не довершена, оснащення та устаткування не готові, а конструкторська підготовка виконана на недостатньо високому рівні.



Тенденція зниження собівартості під час освоєння виробництва нової продукції має, як правило, стійкий характер, причому обсяг випуску є найважливішим чинником її зниження.

Чинниками, що визначають час освоєння, є новизна та складність виробу, ступінь обробки технічної документації, рівень оснащення, соціально-психологічний рівень колективу тощо [6, с. 127]. Завдання полягає в тому, щоб урахувати вплив цих чинників на тривалість періоду освоєння і забезпечити створення необхідних умов для його скорочення.

Отже, ефективність процесу оновлення продукції на підприємствах здебільшого визначається методом, який вибраний для переходу на виробництво нового виробу. На вибір методу переходу впливають такі чинники: технічний рівень продукції, яка освоюється, її відмінність від тієї, що знімається з виробництва; організаційно-технічні умови виробництва: наявність резервних виробничих потужностей і площ; використання стандартних рішень у проектних роботах; організація і планування технічної підготовки виробництва.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Яковенко К. В.

Література: 1. Березін О. В. Економіка підприємства : навч. посіб. / О. В. Березін. – Київ : Знання, 2009. – 390 с. 2. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства : навч. посіб. / В. І. Гринчуцький. – 2-ге вид., перероб. та допов. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 303 с. 3. Орлов П. А. Экономика предприятия / П. А. Орлов. – Харьков : Изд-во ХГЭУ, 2000. – 480 с. 4. Гриньова В. М. Організація виробництва : підручник для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Гриньова. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 575 с. 5. Грещак М. Г. Економіка підприємства : підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропівного. – Київ : КНЕУ, 2006. – 526 с. 6. Ястремська О. М. Створення нової продукції: організаційно-економічний та маркетинговий аспекти / О. М. Ястремська. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2007. – 230 с.



ESSENCE OF NEW MODEL OF STAFF MOTIVATION SYSTEM

UDK 658.336

Zaitsev D. V.

3 year student
of the Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. Considered a powerful new model in the system of motivation. Defined principles and methods of effective and efficient management.

Keywords: motivation, work, leadership, efficiency, impact motivation.

Анотація. Розглянуто нову потужну модель у системі мотивації співробітників. Визначено методи та принципи ефективного та дійового керування.

Ключові слова: мотивація, трудова діяльність, керівництво, працездатність, вплив мотивації.

Аннотация. Рассмотрена новая мощная модель в системе мотивации сотрудников. Определены методы и принципы эффективного и действенного управления.

Ключевые слова: мотивация, трудовая деятельность, руководство, работоспособность, влияние мотивации.



The main feature of human resources management in the transition to a market economy is a the growing role of the individual employee. The situation that has arisen in the present in our country bears a great opportunity and great risk to each person in terms of the stability of its existence. That is now there is a very high degree of uncertainty in the lives of everyone. Therefore, it is necessary to develop a new approach to human resource management [3].

Topic of the article is devoted to the diagnosis and assessment of the motivation of the enterprise, taking into account the influence of factors of leadership, based on a diagnostic approach, it seems up-to-date from both the scientific and practical side.

Problem of the article is lack of effective methods for motivation system of labor forces. It is an important issue for the practical activities of the enterprises, which is caused by the motivation features in the conditions of competition in the market.

The theoretical basis for the development of problems of staff motivation, the forms and methods of motivation were established in the works of A. Smith, A. Marshall, K. Marx, Durkheim, J. Meade, W. Thomas, R. Znaniecki, E. Park and others.

Purpose of the article is to consider the role of motivation in improving the labor activity of the enterprise.

Tasks of the article are: analyze the concept of motivation and examine the key moments of motivation processes in the enterprise and its influence.

The object of article is the motivation methods of a employee.

The subject of article is logic and scientific validity of the influence of motivation factors on the labor activity in enterprises [2].

In today's companies the role of motivation has increased considerably.

What is it that drives employee motivation? More specifically, what is it that causes an employee to want to do his or her job? After all, the answer to these important questions are the key to the motivation of employees and employer happiness. And, even more important than knowing what it is that motivates an employee is whether or not this motivation is something that will cause an employee to go through the motions of doing the job or instill actual desire for a job well done in the employee's mind.

The answers to these questions and more are what should always be on every employer's mind if they are to create effective, productive workforces. A lack of motivation is a true killer, as anyone certainly knows.

Increasing motivation in your workplace can help improve performance, raise morale and boost productivity. While different motivators work for different types of employees, there are several common techniques for getting employees excited and energized for their jobs. If in doubt, ask employees what you can do for them to help them feel more motivated about their professional setting.

Every company faces the challenge of how to motivate employees to perform at their full potential. This challenge seems even more daunting for small businesses that are operating on leaner budgets. Let me share with you some motivational concepts that are being taught in business schools across the country that won't break the bank (which is more than many of us who paid for those business degrees can say).

Theorist Frederick Herzberg determined that the main motivators for people are feelings of having done a good job, being appreciated, trust, responsibility and specific rewards. Hydraulic valve manufacturer Sun Hydraulics has blazed a new trail in the world of HR by throwing out the entire concept of organizational hierarchy and trusting its employees to make their own decisions on how best to contribute to the organization's success. Elimination of vertical hierarchy has resulted in a flat, horizontal structure that does away with the traditional "parent-child" relationship of manager to employee and replaces it with a more equal "adult-adult" relationship. The only title anyone in the company has is the honorary title of Plant Manager which, contrary to what you would think of a hydraulics manufacturer, has nothing to do with management and everything to do with being responsible for watering the hundreds of live plants that hang from the eco-friendly manufacturing facility ceilings. For more information on Sun Hydraulics, check out this case study.

Maybe you aren't ready to abolish titles yet. You can still achieve a sense of trust and responsibility by clearly communicating with your employees what their responsibilities are and letting them use the skill set you hired them for to accomplish their goals. Make sure they have the tools at their disposal to get their jobs done and leave them to it. After all, that's what you've hired them to do.

Communicating on a regular basis to your employees that they are doing a good job gives them a strong sense of satisfaction with their own work, improves their self-confidence and goes a long way to making them feel happy at work. Happy employees make for productive employees. This means better efficiency for your business [4].

Motivation is one of the most important aspects of good management. It may be a complex and frustrating issue, with different people being motivated by different things. However without appropriate employee motivation techniques you are unlikely to see improved performance.

Ironically, it can be managers themselves who end up de-motivating employees. This is a point provocatively made by David Sirota and his colleagues:

“... the key question is not how to motivate employees, but how to sustain – and prevent management from destroying – the motivation that employees naturally bring to their jobs”.

The starting point for managers then may well be to find out what motivates people and then try and not get in the way! So what do we understand by the word motivation?

Knowing how to motivate employees means understanding the basics of motivation. Put simply, motivation is the intent or desire to act. However, people can be motivated by different things and motivation is essentially a complex and often personal issue.

For some, external factors are important, such as wealth, perks, status and position. For others, motivation is more about intrinsic factors, such as feeling satisfied, enjoying a sense of challenge, feeling valued, or realizing their potential [5].

Which factors are more likely to encourage motivation that leads to performance?

The answer is surprisingly clear. Better performance comes from intrinsic motivation. In fact if you tried to condense the work of noted psychologist Frederick Herzberg into one line, it might be this. The one thing that would most probably motivate people would be to make work interesting and challenging.

Perhaps we have made motivation more complex than it needs to be? Yes if extrinsic factors are missing, or done badly in an organisation people are de-motivated, but putting them right won't necessarily spur people on to be motivated and perform. In trying to apply lots of different employee motivation techniques have we lost track of a more fundamental requirement: to create interesting and challenging work.

What can managers do to motivate employees when they have lost the previous ability to provide financial incentives? And, what can employees do to motivate themselves?

A McKinsey survey has shown that “employee motivation is sagging throughout the world – morale has fallen at almost half of all companies.” That makes it more important than ever for managers to find ways to retain and motivate top performing employees. It also means employees need to think about ways to keep themselves motivated and improve their morale.

What I found interesting about the McKinsey survey is it showed that three non-cash motivators are “no less or even more effective motivators than the three highest-rated financial incentives” [1]:

What this means for managers:

- be sure you are interacting regularly with your employees and calling attention to outstanding work;
- find ways to show top talent that they are important to the company, such as focus groups, one-on-one meetings with senior leadership, or even mentoring programs to promote development;
- provide opportunities for high potential talent to continue learning, growing, and developing their skills, such as by leading cross-functional projects.

What this means for employees:

- if you like where you work and don't want to leave, then find creative ways to stay happy and motivated at work;
- volunteer to lead a new project or to mentor a younger worker;
- work with your manager and Human Resources to determine cost effective ways to continue developing your skills so you can add even more value to the company.

The economy is now showing signs of recovery and i'm hopeful companies will begin reinstating monetary rewards in the near future.

Supervisor – teacher Besedovskaya T. B.

Literature: 1. Бовыкин В. И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления / В. И. Бовыкин. – М. : Экономика, 1997. – 368 с. 2. Володин А. Что побуждает нас работать: теория мотивации труда / А. Володин, М. Назарук // Банковские технологии. – 2002. – № 10. – С. 29–31. 3. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. – 2000. – № 1. – С. 169–174. 4. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание / В. Ю. Иванов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 5. – С. 111–115. 5. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е. И. Комаров // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 38–41.

АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛADOVA СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 330.341:65.014

Звягінцев П. А.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито роль і сутність адаптації персоналу в системі управління підприємством. Розглянуто основні види адаптації персоналу на підприємстві та їх вплив на систему управління підприємством. Наведено сучасні методи управління адаптацією з точки зору міжнародного досвіду й ефективності діяльності підприємств.

Ключові слова: управління персоналом, персонал, адаптація персоналу, підприємство, навчання.

Аннотация. Раскрыта роль и сущность адаптации персонала в системе управления предприятием. Рассмотрены основные виды адаптации персонала на предприятии и их влияние на систему управления предприятием. Приведены современные методы управления адаптацией с точки зрения международного опыта и эффективности деятельности предприятий.

Ключевые слова: управление персоналом, персонал, адаптация персонала, предприятие, обучение.

Annotation. The role and nature of the adaptation of personnel in the management of the company. The main types of adaptation of personnel in the enterprise and their impact on system management. These adaptation of modern management techniques in terms of international experience and efficiency of enterprises.

Keywords: personnel management, personnel, adapting personnel, company, training.

На сучасному етапі суспільно-економічного розвитку для всіх підприємств та організацій значне місце з переліку найголовніших питань управління персоналом посідають питання формування, розвитку, використання, мотивація працівників. Практичний досвід багатьох фахівців зазначає, що найвагомішим питанням у процесі управління є адаптація персоналу. Відсутність управління процесом адаптації може призвести до раптового звільнення працівника внаслідок нерозуміння своїх обов'язків, свого місця у виробничому й управлінському процесі, нерозуміння цілей і завдань як своїх, так і загальновиробничих.

Метою статті є визначення ролі адаптації персоналу в системі управління підприємством та визначення найбільш раціональних шляхів управління адаптаційним процесом на підприємствах.

Питання важливості адаптації в своїх дослідженнях розглядали такі вчені, як Н. Л. Гавкалова, С. С. Лебедев, Л. В. Балабанова, Г. В. Назарова, Т. В. Кайнова, Н. С. Маркова, В. С. Пономаренко, М. М. Салун [1-5]. Дослідники структурують роль адаптації у своїх роботах в процесі управління, регулювання та контролю діяльності підприємства з метою досягнення високої ефективності та його конкурентоспроможності.

Адаптація персоналу в організації є невід'ємним елементом кадрового менеджменту. Дійсно, стаючи працівником конкретного підприємства, новачок виявляється перед необхідністю прийняти організаційні вимоги: режим праці та відпочинку, положення, посадові інструкції, накази, розпорядження адміністрації тощо. Він змушений по-новому оцінити свої погляди, звички, співвіднести їх з прийнятими в колективі нормами і правилами поведінки, закріпленими традиціями, виробити відповідну лінію поведінки [6].

Адаптація персоналу – це взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовому втягненні в роботу співробітника до нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умов праці [7].

Адаптація – це пристосування нового співробітника до змісту й умов праці, соціального середовища. В її рамках відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками; засвоєння стереотипів поведінки; асиміляція – повне пристосування до середовища і, нарешті, ідентифікація – ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними [8].

Аналіз та узагальнення вищеприведених трактувань дозволяють сформулювати власно авторське визначення, у якому термін адаптація сформовано таким чином: адаптація персоналу – це первинний етап розвитку новонайманого працівника до певного виду роботи, колективу та організації з метою його пристосування до стратегічно важливих цілей установи.

Міри щодо пристосування новонайманих працівників дозволяють полегшити їх зусилля в роботі, знімають емоційну напругу та слугують у подальшому їх розвитку та самореалізації в організації, що дозволяє вивільнювати їх трудовий потенціал і досягати поставлених цілей підприємства.

Основними видами адаптації персоналу є організаційна, соціально-психологічна, професійна та психофізіологічна. Зазвичай всі основні види адаптації застосовуються разом, але з різним терміном впливу на працюючого. Це зумовлюється їх різним характером впливу та функціями (табл. 1).

Таблиця 1

Основні види адаптації персоналу [2]

Організаційна	Надає працівникові інформацію про стратегічні цілі організації, про організацію роботи та її структури, ознайомлює з первинним інструктажем та правилами
Соціально-психологічна	Надає змогу пристосуватися працівникові до колективу організації, забезпечує інформацією про правила поведінки та соціальні норми в ньому
Професійна	Організує донавчальний етап розвитку працівника, закріплює необхідні знання та навички, що необхідні для роботи
Психофізіологічна	Етап психічного та фізіологічного пристосування до певного режиму праці та відпочинку працівника

Адаптація є важливим елементом у системі управління персоналом, оскільки вона являється полегшуючим фактором пристосування. Велика частка плинності кадрів базується на звільненнях на перших етапах роботи. Причиною цього є те, що новонаймані працівники зустрічають у процесі праці багато труднощів, не знаючи своїх обов'язків, режиму праці та колективу.

Важливим є те, що недостатній період адаптаційної програми в цілому може привести до зниження результативності праці. Тобто відсутність системи адаптації або ж недостатнє проходження періоду адаптації персоналу може не тільки знизити ефективність праці, а й підвищити плинність кадрів на підприємстві, тим самим перешкодити організації в досягненні стратегічних цілей (рис. 1).

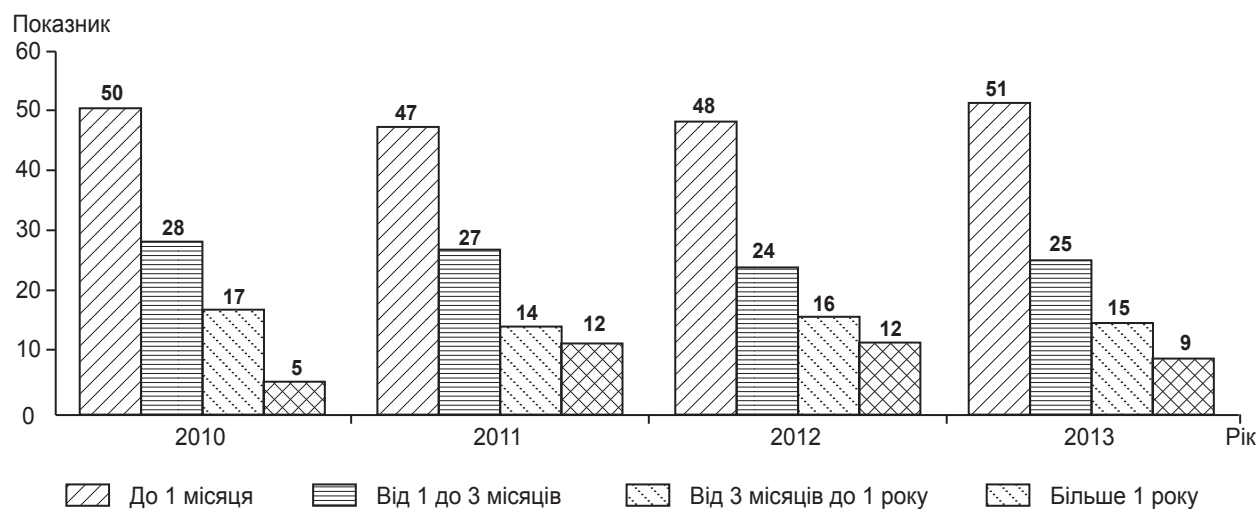


Рис. 1. Питому вагу звільнень працівників по періодах прийняття на роботу за 2010–2013 рр. [9].

Аналіз статистичних даних дозволяє виявити, що найбільша частка звільнень припадає на період роботи від прийому до одного місяця. Цей період є головнішим у системі адаптації, тому керівникові треба більше приділяти уваги первинній адаптації персоналу.

Для підтримки ефективної роботи керівництва та ефективного управління системою адаптації персоналу на початковому етапі їх розвитку в організації слід використовувати сучасні методи управління адаптацією та міжнародний досвід.

Популярні за кордоном методи адаптації персоналу [10]:

1. Secondment (вторинне навчання) – це «прикомандирування» персоналу на певний час до іншої структури для оволодіння необхідними навичками. Цей метод не має нічого спільного зі стажуванням або відрядженнями. Його суть зводиться до того, що співробітника на годину відправляють в інший департамент тієї ж компанії або в іншу компанію.

2. Budding (Buddy від англ. – приятель) – це підтримка, допомога, в якій керівництво захищає та підтримує одну людину іншою з метою досягнення нею результатів.

3. Найбільш популярним та ефективним за кордоном вважають метод адаптації персоналу «Shadowing». Суть Shadowing полягає в тому, що новачок супроводжує (становиться «тінню») досвідченого співробітника в реальній робочій обстановці, слідує за ним як «тінь» протягом робочого дня. Новачок має можливість обгово-

рювати робочі ситуації не тільки зі співробітником, «тінню» якого він є, але й з іншими членами команди й отримувати зворотній зв'язок.

Таким чином, швидкість адаптації залежить від багатьох факторів. Атмосфера причетності, турбота та захищеність допомагає новачкам швидше адаптуватись і розкрити свій потенціал, більш ефективно працювати.

Науковий керівник – викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Гавкалова Н. Л. Соціальні проблеми у сфері управління персоналом: реконкіста / Н. Л. Гавкалова, С. С. Лебедєв // Матеріали Міжнар. наук.-теорет. конф. молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (м. Донецьк, 5–6 червня 2008 р.). – У 3 т. Т. 1. – Донецьк : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2008. – С. 153–155. 2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. Балабанова, О. Сардак. – Київ : Професіонал, 2006. – 511 с. 3. Амосов О. Ю. Організаційне забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія : Економічна. – 2008. – Вип. 33-1 (128). – С. 112–118. 4. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, М. С. Маркова. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2009. – 240 с. 5. Управління трудовим потенціалом / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун та ін. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2009. – 348 с. 6. Архипова Н. И. Менеджмент / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. – М. : Изд-во Ипполитова, 2003. – 360 с. 7. Управление персоналом : учебник / Под. ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с. 8. Магура М. И. Поиск и отбор персонала / М. И. Магура. – М. : ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. – 304 с. 9. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 10. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організацій [Електронний ресурс] / Г. А. Дмитренко. – Режим доступу : <http://library.if.ua/books/151.html>.

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ

УДК 519.866

Звягінцев П. А.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано сучасний стан людського розвитку в Україні. Визначено основні причини низьких темпів людського розвитку регіонів України. Систематизовано основні проблеми низьких темпів людського розвитку регіонів України.

Ключові слова: розвиток, людський розвиток (ЛР), проблеми розвитку, індекс людського розвитку.

Аннотация. Проанализировано современное состояние человеческого развития в Украине. Определены основные причины низких темпов человеческого развития регионов Украины. Систематизированы основные проблемы низких темпов человеческого развития регионов Украины.

Ключевые слова: развитие, человеческое развитие (ЧР), проблемы развития, индекс человеческого развития.

Annotation. Analyzed the state of human development in Ukraine. The basic reasons for the low rate of human development regions of Ukraine. Systematized basic problems of low rates of human development regions of Ukraine.

Keywords: development, human development (HD), issues of development, human development index.

Для стабілізації і підвищення рівня конкурентоспроможності економіки країни на світовому ринку необхідні негайні корективи стратегії державного розвитку промисловості та соціальної сфери. Незважаючи на екзогенний характер ринкової економіки, актуалізується роль людського потенціалу в діяльності економічних суб'єктів. Людські практичні та наукові розробки виступають каталізатором розвитку підприємств і держави в цілому. Першочерговим завданням державного регулювання має бути забезпечення всіх сфер розвитку життя суспільства, що здійснюється тільки в умовах економічного зростання та соціально-спрямованої державної політики.

Необхідність орієнтації країни в бік людського розвитку обумовлено прийняттям Україною національних Цілей Розвитку Тисячоліття, які базуються на матеріалах саміту ООН, в межах якого лідери держав взяли на себе обов'язки зробити цей світ краще для всього людства. Національні цілі спрямовані на ліквідацію таких негативних наслідків державної соціально-економічної політики, як: скорочення середньої тривалості життя населення, депопуляції, зниження соціальних стандартів життя, неефективного соціального захисту, занадто високого рівня розшарування населення, низької якості освіти та охорони здоров'я, гендерної нерівності тощо [1].

Проблеми людського розвитку в Україні вивчали такі автори, як Є. В. Лібанова, Є. М. Кочева, Д. І. Долгов, Н. А. Гавкалова [2], Н. А. Грішнова [3], що у своїх роботах намагалися донести важливість розвитку суспільства для стабілізації та відповідності світовому ринку України.

Мета – виявлення основних причин, що стримують зростання людського розвитку в Україні, та визначення напрямів його покращення.

Індекс людського розвитку (ІЛР), до 2013 р. «Індекс розвитку людського потенціалу» (ІРЛП), – інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території [3].

Значення ІЛР України за 2014 р. становить 0,734. З 1990 р. воно зросло на 4,1 % з позначки 0,705. За ІЛР Україна належить до країн з високим рівнем людського розвитку.

Першу п'ятірку держав із найвищим рівнем людського розвитку в світі становлять Норвегія, Австралія, США, Нідерланди та Німеччина. Найближчими сусідами України за рейтингом стали Перу – 77-ме місце і Македонія (має однакові показники з Україною) – 79-те місце. Україна посіла 78-ме місце в рейтингу Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй «Людський розвиток – 2014», який відображає економічне зростання і соціальні зміни в усіх країнах світу. Про це йдеться в доповіді, оприлюдненій на офіційному сайті ООН.

Людський потенціал є найважливішим чинником формування держави та суспільства, що прагнуть включитися у світові потоки сучасних технологічних, інфраструктурних, інституціональних, соціально-гуманітарних і інших перетворень.

Нині Україна дуже відстає від більшості європейських країн за рівнем багатьох показників економічного розвитку. Водночас слід визнати, що економічний розвиток сам по собі не вирішить усіх соціальних проблем України. Глобальний досвід, включно з українським, свідчить, що економічне зростання супроводжується зростаючими диспропорціями в регіональному розвитку та збільшенням нерівності в доходах, і обидві ці проблеми потрібно вирішувати за допомогою дієвих заходів державної політики.

В нашій державі для визначення регіонального індексу людського розвитку (РІЛР), що включає в себе як показники стимулятори, так і показники дестимулятори розвитку, використовується методика розрахунку РІЛР, що затверджена рішенням Президії НАН України та колеги Державної служби статистики України від 13.06.2012 № 123-м.

До розрахунку РІЛР включено 33 показники, об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта. Отже, РІЛР характеризує людський розвиток України у більш широкому аспекті. Розрахунок РІЛР дозволяє побудувати єдину шкалу, на якій у ранжованому порядку розміщуються регіони України.

Основні проблеми розвитку в Україні описані в щорічній моніторинговій доповіді «Цілі тисячоліття розвитку України», в якій чітко окреслені гострі питання, що стримують людський розвиток регіонів країни.

Основними проблемами як України, так і всього світу, які необхідно подолати, щоб забезпечити гідний розвиток суспільства, є: бідність, недостатня якість освіти впродовж життя, гендерна нерівність, розповсюдження ВІЛ-інфекції, сталий розвиток довкілля, а також погана екологія та велика дитяча смертність (табл. 1). Подолання цих проблем і є головними цілями тисячоліття розвитку українського суспільства.

Таким чином, проаналізувавши дані з табл. 1, можна дійти висновку, що до головних проблем в Україні, які вагомо впливають на суспільний розвиток, відносяться: бідність і недостатнє споживання калорій протягом доби великої частки населення.

У першому півріччі 2014 р. близько половини бідного населення перебувало у стані крайньої бідності (46,8 %), тобто мало сукупні еквівалентні витрати нижче 931 грн на одну особу на місяць, як інформує Інститут демографії та соціальних досліджень імені В. М. Птухи. Коефіцієнт глибини бідності за відносним критерієм становив 21,9 %, за абсолютним (критерієм прожиткового мінімуму) – 21,4 % з використанням змінної витрат та 19,9 % –

з використанням доходів. Отже, показник глибини бідності зменшується зі зменшення вартісного значення межі (і відповідно до рівня бідності) та демонструє нижчі значення при використанні змінної доходів [6].

Таблиця 1

Показники основних проблем ЛР України в 2014 р.

Основні проблеми	Значення показників за основними проблемами	Прогнозоване значення індикатора	Індикатор
Бідність [5]	39,7 %	46,8 %	Коефіцієнт глибини бідності
Недостатня якість освіти в продовж життя [5]	30,1 %	32,1 %	Коефіцієнт освіченості населення
Гендерна нерівність [5]	59,3 %	0,706 %	Індекс гендерної рівності
Розповсюдження ВІЛ-інфекції [6]	7,3 %	4,8 %	Індекс розповсюдження ВІЛ-інфекції
Дитяча смертність [5]	7,7 ‰	7,7 ‰	Коефіцієнт дитячої смертності

Сукупний дефіцит доходів бідного населення за відносним критерієм становив 2834 млн грн на місяць, тобто такий обсяг коштів теоретично потрібно було б витратити щомісячно для підтягування всього бідного населення до визначеної межі. А для підтягування всіх бідних до рівня прожиткового мінімуму потрібно 2257 млн грн на місяць, якщо орієнтуватися на показники еквівалентних витрат, або 1109 млн грн на місяць, якщо за основу брати показник доходів [7].

Середні сукупні еквівалентні витрати населення, що опинилося за межею відносної бідності, становили 909,0 грн на особу на місяць. Отже, одній бідній особі в середньому не вистачало 255,0 грн на місяць, або 21,9 % від значення межі бідності. А до прожиткового мінімуму як межі бідності населенню не вистачало за витратами 237,5 грн, або 21,4 %, а за доходами відповідно – 221,0 грн, або 19,9 %.

У першому півріччі 2014 р. порівняно з відповідним періодом 2013 р. відбулося зростання вартісного виразу межі відносної бідності та розміру офіційно затвердженого прожиткового мінімуму як межі абсолютної бідності. Якщо вартість мінімального споживання калорій на добу становить приблизно 5 доларів, то порівняно з минулими періодами вартість споживання виросла до 312 % від прожиткового мінімуму (зростання з 8 до 25 гривень за один долар). На сьогодні вартість мінімального споживання на добу становить 125 грн, тобто прожитковий мінімум повинен становити не менше 3750 грн на місяць.

Необхідним є подолання відриву прожиткового мінімуму від споживчого. Для цього треба спрямувати державну політику в соціальний бік і зосередити кошти на подолання відриву для подальшого розвитку як суспільства, так і країни в цілому.

Рішення цих глобальних проблем має бути першочерговим у країні для досягнення гідного розвитку суспільства в цілому та забезпечення стабілізації і підвищення рівня конкурентоспроможності економіки країни на світовому ринку.

Отже, перспективами подальших наукових досліджень є пошук нових заходів щодо вирішення проблем бідності в Україні для підвищення рівня людського розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Офіційний сайт ПРООН в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ua.undp.org/>. 2. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2006. – 252 с. 3. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова – Київ : ХНЕУ, 2006. – 308 с. 4. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики : монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соц. досл. ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с. 5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 6. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.moz.gov.ua/ua/portal/>. 7. Борисенко М. І. Особливості бідності в Україні / М. І. Борисенко // Молодий вчений. – 2015. – № 1 (2). – С. 178–180.

СУЧАСНІ АГРАРНІ ВІДНОСИНИ: СТАН І ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

УДК 338.431(477)

Зелинська І. В.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сучасні аграрні відносини й основні проблеми їх розвитку в Україні; обґрунтовано передумови та можливі вирішення головних питань стану аграрного сектора економіки.

Ключові слова: аграрні відносини, аграрний сектор, сільське господарство.

Аннотация. Рассмотрены современные аграрные отношения и основные проблемы их развития в Украине; обоснованы предпосылки и возможные решения основных вопросов состояния аграрного сектора экономики.

Ключевые слова: аграрные отношения, аграрный сектор, сельское хозяйство.

Annotation. This article examines the modern agrarian relations and the main problems of development in Ukraine, the background and possible solutions to the main issues of the agricultural sector state were justified.

Keywords: agrarian relations, agricultural sector, agriculture.

Аграрний сектор України вважається найперспективнішим і найвпливовішим у найближчі десятиліття, тому проблема розвитку сільського господарства, суміжних з ним галузей і розвитку аграрних відносин є надзвичайно актуальною. Тож основною метою цієї статті є ознайомлення із сьогоденним станом аграрних відносин в Україні та проблемами розвитку цієї сфери економіки.

Серед сучасних науковців питаннями ринкових відносин у аграрному секторі економіки на національному та міжнародному рівнях займаються Білокур М. Д., Кривонос А. О., Савельєва Е. Н., Прока Н. І., Степанова Л. П., Кузнецова Т. М. та ін.

Аграрні відносини – це складова економічних відносин, які виникають у сільському господарстві з приводу володіння й використання землі як головного засобу сільськогосподарського виробництва, а також виробництва, розподілу, обміну й споживання сільськогосподарської продукції та послуг. Саме сільському господарству належить особливо важлива роль у будь-якому суспільстві. Тож виробництво сільськогосподарської продукції завжди розглядалось і розглядається як багатогранна сфера людської діяльності як важливий сектор економіки України. Він ґрунтується на найважливішому засобі виробництва у сільському господарстві – на землі. Боротьба за володіння нею, за права бути її господарем відбувалася постійно на протязі століть. Тому земельні, а отже, і аграрні проблеми, а також відповідні їм відносини завжди є не тільки соціально-економічними, а й політичними.

Земля розглядається економістами як природний фактор, як природне багатство і першооснова господарської діяльності. На відміну від інших засобів виробництва, земля не зношується і частково змінюється.

У сільському господарстві земля виступає не тільки просторовим базисом для розміщення виробничих споруд, а й водночас є предметом праці, засобом праці й основним засобом виробництва. Особливості землі як засобу праці пов'язані з її родючістю. На відміну від інших факторів виробництва, однією з важливих властивостей землі є її обмеженість. Людина не в змозі змінити її розміри за своїм бажанням. Стосовно цього фактора можна говорити про закон зменшеної віддачі. При цьому мається на увазі віддача в кількісному вираженні чи у прибутковості, що зменшується. Людина може впливати на родючість землі, але цей вплив не безмежний. За інших рівних умов невинне застосування праці і капіталу до землі не буде супроводжуватися пропорційним зростанням віддачі. Тож сучасні науковці розробляють нові технології заради покращення стану та якості землі.

У теперішній Україні, як і в інших державах світу, проходять відчутні зміни у земельних відносинах. Наприклад, у Китаї власність на землю відділена від землекористування і землеволодіння. Там продається право користування землею, і, таким чином, земельні відносини включаються в ринкові механізми.

У березні 1992 р. Верховна Рада України прийняла редакцію Земельного кодексу України, який став основою регулювання земельних відносин в Україні на сучасному етапі. У Кодексі зафіксовано право на землю у трьох формах: державній, колективній і приватній [1]. За ідеологією реформ їх наслідком має бути те, що земля належатиме тим, хто її обробляє. Кожен працюючий з найманого працівника перетворюється у співвласника або господаря – власника землі та результатів своєї праці. Хоча в Україні запроваджено різні форми власності на землю, процес реформування земельних відносин не завершено, він постійно вдосконалюється. Тому одним із першочергових заходів щодо вирішення соціально-економічних проблем на селі є завдання забезпечити підготовку

проектів необхідних законодавчих і нормативних актів щодо завершення реформування земельних відносин, які мають забезпечити захист інтересів власників земельних паїв, охорону та раціональне використання землі, підвищення її родючості, рівноправний розвиток усіх форм господарювання у цій сфері.

На сьогодні Україна має значний фонд земель, який знаходиться у розпорядженні сільськогосподарських підприємств і господарств. Площа сільськогосподарських земель складає 42731,5 тис. га загальної площі України [2, с. 267]. В цілому угіддя характеризуються високою природною родючістю, створюють сприятливі умови для розвитку тваринництва і рослинництва. Фермерських господарств в Україні створено 32133, у їхньому користуванні знаходиться 4707,7 тис. га сільськогосподарських угідь, у тому числі 4543,2 тис. га ріллі (станом на 2014 р.) [3, с. 152].

Земля виступає класичним і унікальним благом тривалого користування, ринкова вартість якого може бути визначена тільки через ренту. Не менш важливою складовою аграрних відносин у широкому розумінні є внутрішньогосподарські відносини між власниками землі та землекористувачами. Всі сільськогосподарські підприємства різних форм власності повинні функціонувати на засадах комерційного розрахунку, тобто співставляти ринкові ціни та власні витрати виробництва, забезпечувати собі достатньо високий рівень рентабельності виробництва, щоб мати можливість здійснювати розширене відтворення.

Важлива роль у формуванні ринкового середовища в сільській місцевості належить кредитним спілкам. Їх кількість останніми роками швидко зростала. Слід підкреслити, що створення кредитних спілок – це добровільна справа громадян. Їх діяльність характеризується максимальною відкритістю, а також доступністю мікрокредитів для невеликих суб'єктів господарювання в аграрному секторі. Своїми коштами кредитори підтримують розвиток малого бізнесу на селі, приватних землевласників, фермерів. В активі 140 різних організацій, які об'єдналися у Всеукраїнську асоціацію кредитних спілок, близько мільярда гривень (станом на 2014 р.). Приблизно половина цих грошей йде на кредитування села [4].

Сьогодні сільське господарство України знаходиться у складному становищі. Нестабільність сільськогосподарського виробництва, непослідовність і нерішучість виконавчих органів у процесі реформування сільського господарства призвели до глибоких кризових явищ у національній аграрній сфері. Як свідчить світовий і вітчизняний досвід, щонайменше недооцінка цього вихідного положення рано чи пізно призводить до формування великої соціально-економічної і психологічної напруги. Якщо не вживати своєчасних дійових заходів щодо її подолання, може зумовити великі не тільки економічні, а й політичні ускладнення або й втрати. Недосконалість, недостатня відпрацьованість та ефективність функціонування аграрних відносин є обмежуючим чинником їх розвитку. Більш того, їх недосконалість у багатьох випадках не просто зумовлює занепад цілих галузей, а й може спричинити надмірну обмеженість попиту на них, як це має місце зараз із деякими переробними галузями.

На селі, зокрема, це впливає на формування та оздоровлення демографічної ситуації. Незважаючи на те, що народжуваність дітей, темпи приросту населення, вік людей, розвиток демографічних процесів значною мірою залежать від рівня розвитку медицини, демографічна ситуація у кожному конкретному випадку найбільшою мірою формується під впливом рівня харчування людей, його досконалості, повноти та збалансованості. Це, зокрема, підтверджується значним скороченням віку громадян України, який складається під впливом погіршення в останні роки харчування переважної частини населення країни. Перетворення системи виробничих відносин на селі включає вирішення ряду кардинальних проблем, що стосується власності на землю і проведення земельної реформи в цілому. Зараз більшість людей ідуть із села. Основними причинами такого явища є сезонність сільськогосподарського виробництва, недостатній рівень механізації виробничих процесів, відсутність необхідних санітарно-гігієнічних умов на робочих місцях, слабка мережа дитячих дошкільних і шкільних закладів, погані дороги чи їх відсутність, недостатній благоустрій сільської місцевості. Саме через сезонний характер виробництва сільське господарство всього світу змушене вдаватися до кредитів банків, щоб можна було нормально функціонувати весь період, протягом якого буде вирощуватися сільськогосподарська продукція. У наш час впровадження промислових технологій вирощування сільськогосподарських культур неможливо без застосування пестицидів-хімікатів, які використовуються в сільському господарстві чи садівництві для боротьби зі шкідливими або небажаними мікроорганізмами, рослинами та тваринами. В Україні майже 20 млн га сільськогосподарських угідь знаходиться в зоні ризику, де посухи, суховійні вітри та пилові бурі наносять великої шкоди сільському господарству. В посушливі роки, які повторюються через кожні 4–5 років, Україна недобирає 10–15 млн т зерна, 12–18 млн т кормів. Посуха спричиняє дуже великі збитки, які обчислюються мільярдами. У зоні ризику близько 10 млн га земель, які вимагають зрошення. Протягом останніх десятиріч було зрошено і введено в експлуатацію близько 3 млн га посушливих земель. Це дає змогу створити зону гарантованого та стабільного виробництва сільськогосподарської продукції. У зв'язку з регулюванням водно-повітряного режиму ґрунтів і внесення необхідної кількості добрив стало можливим програмування високих і стійких врожаїв сільськогосподарських культур.

У зв'язку з останніми подіями (внаслідок збройного конфлікту на частині території Донецької і Луганської областей України) тисячі гектарів сільськогосподарських земель було понівечено. В результаті підтоплення територій, збільшення викидів шкідливих речовин, а також при масштабному розливі паливно-мастильних матеріалів на полі бою відбувається забруднення ґрунтів на досить значних територіях. Такий вплив призведе до зна-



чного падіння якості виробленої сільськогосподарської продукції. Забруднення ґрунтів відбувається і в результаті згоряння великої кількості боєприпасів при безпосередньому проведенні бойових дій.

Використання земель, пошкоджених у результаті військових дій, буде ускладнюватися необхідністю їх рекультивування через пошкодження ґрунтового покриву в результаті маневрів великої військової техніки та необхідністю розмінування територій та знешкодження боєприпасів.

Ситуація, що склалася, призведе до неможливості використання значних земельних площ сільськогосподарського призначення, а також до скорочення обсягів виробленої сільськогосподарської продукції, що, в свою чергу, вплине на гуманітарну ситуацію в окупованих районах Донбасу [5].

Перехід України до ринкових відносин вимагає в аграрно-промисловому комплексі розробки нових підходів до стратегії аграрної політики, спрямованої на формування продовольчої безпеки країни, пріоритетність розвитку сільського господарства, докорінну перебудову економічних, соціальних і правових відносин в аграрній сфері, свободу підприємництва та конкуренції. Головною метою аграрної політики України має стати розбудова конкурентоспроможного аграрного сектора економіки шляхом створення умов для прискореного формування ефективних організаційно-правових форм господарювання різних форм власності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Земельний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 25.10.2001 № 2768-III. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>. 2. Жук І. М. Статистичний збірник «Регіони України» / І. М. Жук ; Державна служба статистики України. – Київ : Консультант, 2015. – 310 с. 3. Сільське господарство України за 2013 р. : [стат. зб.] / [За ред. Н. С. Власенка, відп. за вип. О. М. Прокопенко]. – Київ : Держ. служба статистики України, 2014. – 400 с. 4. Всеукраїнська асоціація кредитних спілок (ВАКС) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vaks.org.ua/>. 5. Аверін Д. Война на востоке Украины: боевые действия и экологические последствия / Д. Аверін, Н. Денісов // Західноукраїнський екологічний інститут ; Міністерство екології та природних ресурсів України. – 2015. 6. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. 7. Білокур М. Д. Вдосконалення земельних відносин в сучасному аграрному секторі економіки України [Електронний ресурс] / М. Д. Білокур, А. О. Кривонос, В. Д. Журбін. – 2012. – С. 1–6. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=770>.



ПРОБЛЕМНЕ НАВЧАННЯ ЯК ОДИН ІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОГО МИСЛЕННЯ СТУДЕНТІВ

УДК 371.39

Зімена В. О.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто проблемне навчання як систему методів і засобів навчання, основою якого виступає моделювання реального творчого процесу за рахунок створення проблемної ситуації і управління пошуком вирішення проблеми.

Ключові слова: проблемне навчання, знання, творче мислення, самостійна активність, розумовий пошук.

Аннотація. Рассмотрено проблемное обучение в качестве системы методов и средств обучения, основой которого выступает моделирование реального творческого процесса за счет создания проблемной ситуации и управления поиском решения проблемы.

Ключевые слова: проблемное обучение, знания, творческое мышление, самостоятельная активность, умственный поиск.

Annotation. Problem learning it's a system of methods and means of education, the foundation of which stands a real simulation of the creative process through the creation of the problem situation and the search control of solution. The acquisition of new knowledge takes place as an independent discovery of students.

Keywords: problem-based learning, knowledge, creative thinking, self activity, mental search.

Головним завданням вищої школи вважається не просто засвоєння студентом необхідної суми знань, а формування у них здібностей до самостійного вирішення проблем, які висуває практична професійна діяльність і саме життя. Саме ці завдання реалізуються у навчальному процесі вищого навчального закладу за допомогою використання поряд з іншими методами проблемного навчання. Саме тому використання методу проблемного навчання є дуже актуальним у сучасних умовах діяльності системи вищої освіти. Метою статті є аналіз впливу проблемного методу навчання на формування творчої активності та самостійності студентів.

Найбільший внесок у розвиток проблемного навчання зробили А. М. Матюшкін, Т. В. Кудрявцев, І. Я. Лернер, А. В. Хуторський, В. Н. Максимова, Д. В. Богоявленський, Ю. К. Бабанський, С. Л. Рубінштейн, М. І. Махмутов, І. А. Зимова, Є. В. Ковалевська, Н. А. Менчинська та ін.

Проблемне навчання найбільшою мірою відповідає тимчасовим вимогам, що пред'являються до організації навчання. Регулярна постановка проблемних завдань і виникнення проблемних ситуацій приводить до того, що студент мобілізується на їх вирішення. Проблема для нього є перешкодою, яку необхідно подолати. У результаті подолання перешкод однозначно відбувається становлення особистості, її розвиток.

Методологія проблемного навчання корениться в психології пізнавального процесу. За словами С. Л. Рубінштейна, «процес мислення бере свій початок у проблемній ситуації» [5]. Відповідно до цього формування професійного мислення студента – це вироблення творчого підходу. Проблемним у дидактиці називається таке навчання, за якого засвоєння знань і формування інтелектуальних умінь відбуваються в процесі самостійного рішення учнями системи завдань – проблем під загальним керівництвом викладача.

Суть проблемного викладу полягає у тому, що викладач порушує проблему, сам її вирішує, але при цьому показує шлях вирішення в його справжніх, але доступних студентам протиріччях, розкриває хід думки на шляху до вирішення. Призначення цього методу в тому, що викладач показує зразки наукового пізнання, наукового вирішення проблем, а потім студент контролює переконливість цього досягнення і подумки стежить за його логікою, засвоює етапи рішення цілісних проблем.

Проблемне навчання – система методів і засобів навчання, основою якого виступає моделювання реального творчого процесу за рахунок створення проблемної ситуації і управління пошуком вирішення проблеми. Засвоєння нових знань відбувається як самостійне відкриття їх студентами за допомогою викладача. Проблемне навчання – організований викладачем спосіб активної взаємодії суб'єкта з проблемно поданим змістом навчання, під час якого він долучається до об'єктивних суперечностей наукового знання, вчиться мислити, творчо засвоювати знання. Шляхом створення проблемної ситуації моделюються умови дослідницької діяльності та розвитку творчого мислення студента.

Проблемне навчання є умовою і засобом досягнення ряду найважливіших цілей вишу. Воно припускає, що процес засвоєння студентами знань не може бути зведений лише до їх сприйняття, запам'ятовування, відтворення. Найважливіша умова свідомого, неформального оволодіння знаннями – активність особистості студента, його індивідуалізація.

Під впливом проблемного навчання не тільки формується зацікавленість у досліджуваній дисципліні, але й виховується стійкий інтерес до самостійної пошукової діяльності пізнавального характеру. Інтерес, що виник до пошуку, перетворюється у мотивацію, включення студента в активну дослідницьку діяльність.

Проблемність – головна умова розвитку творчої особистості. Вона може бути внутрішньою (існувати в прихованій формі) і зовнішньою (бути яскраво вираженою). Способом створення або розкриття існуючої проблемності є проблемна ситуація. Існують різні погляди вчених на це поняття. Одні вважають проблемну ситуацію станом розумового напруження, створеного з пізнавальною метою, інші – психічним станом інтелектуального мислення. Засобом створення проблемної ситуації є проблемна задача, яка в процесі утворення матеріалізується в усному або письмовому формулюванні навчального матеріалу і завдань до нього. Саме проблемна задача є найбільш важливою ланкою, центральним місцем при навчанні, оскільки проблемна задача є і засобом створення проблемної ситуації, а отже, тягне за собою вирішення проблеми.

Результатом процесу проблемного навчання є розвиток творчої особистості шляхом самостійного розумового пошуку. Розумовий пошук – це вкрай багатограний і складний процес. Необхідно зауважити, що не



будь-який пошук пов'язаний із виникненням проблеми. Якщо педагог дає студентам завдання і вказує на його виконання, то навіть їх самостійний пошук не буде належним чином розвивати їх мислення. В цьому випадку студенти навіть можуть брати активну участь у науково-дослідній роботі, збираючи емпіричний матеріал, проте ніяких проблем у наведеному випадку вирішуватися не буде. Формування творчого, пошукового мислення відбувається в процесі самостійного пошуку вирішення проблем. Мета формування творчого мислення студентів за допомогою проблемного навчання полягає в тому, щоб підвищити рівень їх розумової діяльності і навчити їх не окремим не взаємопов'язаним розумовим операціям, а самовпорядкуванню, збудованій системі розумових дій, властивій для вирішення завдань, що вимагають застосування творчого мислення.

Проблемна ситуація – це ситуація, у якій суб'єкту необхідно вирішити які-небудь важкі для себе завдання, але йому недостатньо даних, і він повинен сам їх знайти. Можливості управління процесом навчання полягають у тому, що проблемна ситуація у своїй структурі має не тільки предметно-змістовну, а й мотиваційну, особистісну сторону (інтереси студентів, їхні бажання, потреби, можливості тощо). Можна виділити такі цілі застосування проблемних ситуацій у навчанні: активізація уваги студентів на предметі навчального матеріалу, пробудження у них дослідницького інтересу й інших мотивів пізнавальної діяльності; занурення учнів у розумову ситуацію, подолання якої сприяє активізації розумової діяльності; допомога студентам у процесі виділення основної проблеми поставленого завдання, питання.

Таким чином, проблемне питання та проблемне завдання – різні форми вираження навчальної проблеми й основного поняття, застосування яких призводить до виникнення проблемної ситуації та пошукової діяльності студентів.

Відмінною рисою проблемного підходу є глибока психологічна обґрунтованість. Проблемне навчання свідомо ставить перед собою мету використовувати власне психологічні закономірності мислення для управління засвоєнням знань. В умовах проблемного навчання відбувається засвоєння не тільки наукового знання (що відбувається і при традиційному навчанні), але і самого процесу отримання цього знання, тобто формування пізнавальної самостійності студента і розвиток його творчих здібностей.

У процесі творчого пошуку студенти самостійно отримують і засвоюють нові знання, у них виробляються навички розумових операцій і дій, розвиваються увага, творча уява, формується здатність відкривати нове і знаходити способи дії шляхом висунення гіпотез і їх обґрунтування.

Таким чином, можна дійти висновку, що навчання студентів не розвиватиметься і не буде продуктивним, якщо в ньому не використовуються закономірності проблемного навчання (принцип проблемності, проблемна ситуація). Проблемний тип навчання не вирішує всіх освітніх і виховних завдань, тому він не може замінити собою всієї системи навчання, що включає різні типи, способи, організації навчально-виховного процесу. Але також і система навчання не може бути повноцінно розвиваючою без проблемного навчання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Бівол О. С. Проблемно-пошукові методи навчання як засіб активізації пізнавальної діяльності учнів / О. С. Бівол // Таврійський вісник освіти. – 2012. – № 3 (39). – С. 103– 107. 2. Калашнікова С. Механізми забезпечення інноваційного організаційного розвитку сучасного університету / С. Калашнікова // Вища школа – 2009. – № 11. – С. 17–22. 3. Матюшкин А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А. М. Матюшкин // Проблемное обучение. – М. : Директмедиа Паблшинг, 2008. – 392 с. 4. Манько В. А. Проблемне навчання як актуальна науково-педагогічна проблема / В. А. Манько // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. – 2006. – Вип. 25. – С. 102–106. 5. Снапковська С. В. Проблемне навчання як засіб інтенсифікації педагогічного процесу в системі роботи кафедри педагогіки і психології [Електронний ресурс] / С. В. Снапковська // Сайт проекту Інтернет – конференції «Актуальні проблеми медичної освіти». – Режим доступу : <http://vgmu.vitebsk.net/intconf/sect4/10.htm>. 6. Шуришина Л. В. Проблемне навчання та інформаційні технології як засоби підвищення мотивації студентів / Л. В. Шуришина // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2012. – Вип. П (46). Економічні науки. – 412 с.



АНАЛІЗ РИНКУ ЗЛИТТЯ ТА ПОГЛИНАНЬ ФІРМ У ГАЛУЗЯХ СВІТОВОЇ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

УДК 334.758.6

Зімена В. О.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено ринок злиття та поглинання в Україні; розглянуто галузеву структуру цього ринку; виявлено основні тенденції розвитку ринку злиття та поглинань; окреслено перспективи його розвитку.

Ключові слова: злиття та поглинання, галузева структура ринку, об'єднання компаній, корпорація, ринок M & A.

Аннотация. Исследован рынок слияния и поглощения в Украине; рассмотрена отраслевая структура этого рынка; выявлены основные тенденции развития рынка слияния и поглощения; очерчены перспективы его развития.

Ключевые слова: слияния и поглощения, отраслевая структура рынка, объединение компаний, корпорация, рынок M & A.

Annotation. Researched the market for mergers and acquisitions in Ukraine; the industrial structure of this market; the main trends in the development of the market for mergers and acquisitions; outlined the prospects for its development.

Keywords: mergers and acquisitions, industry market structure, takeover, corporation, market M & A.

Злиття і поглинання фірм – це поширена складова будь-якого економічного життя. Вони є важливими для всієї міжнародної економіки у контексті економік різних країн і значно впливають на розвиток окремих виробництв і галузей. В усьому світі різні сектори економіки зазнають значних змін. Процес глобалізації сучасної світової економіки вимагає нового рівня розвитку бізнесу в Україні, тому ця тема є актуальною для економіки нашої країни і всього світу.

Метою статті є аналіз і визначення сучасного стану ринку злиттів і поглинань в Україні та світі на прикладі окремих галузей економіки, а також оцінка його перспектив у найближчому майбутньому.

Серед наукових праць, у яких досліджуються теоретичні основи процесів злиття та поглинання фірм, їх сучасні форми, міжнародне конкурентне середовище, умови та мотивації діяльності компаній, а також організація цих процесів, необхідно виділити дослідження таких учених: І. Владимірової, В. Гейця, П. Гохана, Т. Дж. Галпіна, С. Крістофферсон, С. Ляпіної, С. Мочерного, О. Пасхавера, К. Савицького, А. Сизова, В. Уварова, Р. Фостер та багатьох ін.

В умовах глобалізації та стрімкого розвитку світової економіки, конкурентна боротьба відіграє важливу роль, адже вона сприяє розвитку підприємств. Саме застосування стратегій злиття та поглинання сприяє розширенню діяльності корпорацій, завоюванню нових ринкових сегментів і покращенню своїх конкурентних позицій у галузі.

У широкому розумінні злиття та поглинання є одним із способів укрупнення бізнесу, розширення компанії своєї діяльності та сфер впливу на окремому ринку. Злиття – це, як правило, об'єднання рівних між собою компаній і створення союзу на однакових умовах. Розрізняють горизонтальне та вертикальне злиття. Горизонтальне злиття – це об'єднання двох фірм, які виробляють однаковий тип товару чи надають однакові послуги. Вертикальне злиття – це злиття в єдину фірму двох або декілька фірм, що здійснюють різні стадії виробництва продукту (це може бути злиття підприємства з його постачальником сировини чи споживачем продукції). Поглинання передбачає об'єднання двох або декількох самостійних економічних одиниць, за якого поглинаюча структура зберігається і до неї переходять активи та зобов'язання юридичних осіб, що поглинаються. При цьому юридичні особи поглинаються або припиняють свою діяльність, або контролюються шляхом участі в капіталі [3]. У разі поглинання компанія, що поглинається, зазвичай перестає існувати як самостійна юридична особа, переносючи всі бізнес-процеси в рамки структури поглинача, або стає стовідсотковою власністю того, хто її поглинув. Ініціатором процесу може бути як поглинач, так і власники компанії, що поглинається. У міру формування великих корпорацій, а також приходу міжнародних гравців на вітчизняний ринок конкуренція в багатьох галузях значно посилилася. За таких умов невеликі підприємства починають розуміти, що вже не можуть успішно конкурувати на ринку [1]. Процеси злиття й поглинання є невід'ємною частиною розвитку як світової економіки, так

і економіки України, про що свідчать щорічні темпи зростання угод на світових та українському ринках злиття й поглинання.

Досліджуючи щорічні темпи зростання ринку угод злиття і поглинання, необхідно з'ясувати основні мотиви та причини злиттів і поглинань у цілому. Одним із основних мотивів процесів злиття і поглинання є реструктуризація підприємств з метою підвищення їхньої економічної ефективності. Основою внутрішніх причин є отримання синергетичного ефекту, тобто збільшення показників ефективності діяльності підприємства в результаті об'єднання, злиття окремих частин у єдину систему, де ефект від взаємодії елементів системи підприємства перевищує суму ефектів діяльності кожного елемента окремо. Зовнішніми причинами процесів злиття і поглинання є зміна зовнішнього середовища, що зменшує ефективність діяльності підприємства та впливає на пошук інших шляхів, способів його діяльності. Серед зовнішніх чинників можна виділити: зміну політичної ситуації у країні, перегляд законодавчої бази щодо регулювання підприємницької діяльності, темпи розвитку економічної активності певної галузі, зміни в державному регулюванні, глобалізацію тощо [4].

У 2015 р., за даними англійської фінансової компанії «Dealogic», обсяг світових угод зі злиттів і поглинань в 2015 р. став рекордним в історії. За даними компанії, станом на початок грудня у світі було ухвалено угод M & A на суму \$4,304 трлн, у той час як колишній максимум був зафіксований за підсумками 2007 р. і становив \$4,29 трлн [5].

Щодо України, то ще в минулому році вітчизняний ринок був на рівні зі світовим. Обсяг угод з українською участю після падіння в 2013 р. продемонстрував зростання більш ніж у два рази. В основному це були угоди з українськими активами, продаж яких поживався у зв'язку з заміною іноземних власників місцевих активів українськими, а також через укрупнення вітчизняного бізнесу. Але в 2014 р. через відсутність попиту на місцеві активи середня вартість операції за три квартали знизилася вдвічі, до \$ 12 млн, порівняно з аналогічним періодом попереднього року. В цілому ж ринок M & A з вітчизняними покупцями, продавцями або активами втратив три чверті обсягу, скотившись до \$ 895 млн за дев'ять місяців [2].

У 2015 р. не спостерігається суттєвих змін у структурі ринку злиття та поглинання України, найбільше угод було укладено фінансовими компаніями. За даними Антимонопольного комітету України [5], у 2015 р. найбільшу кількість угод було укладено в банківському та страховому секторах – близько 35 %, у промисловості – близько 20 %, агропромислового комплексу – 10 %, у сфері телекомунікацій – 5 %. Водночас вітчизняний ринок процесів злиття й поглинання, на відміну від світового, є досить незначним, хоча стрімко розвивається. У 2015 р. найбільша кількість угод на світовому ринку процесів злиття та поглинання спостерігалася в енергетиці, фінансовому секторі, промисловості, хімії, фармацевтиці й телекомунікаційній сфері [2].

Загальна сума угод зі злиттів і поглинань в Україні у 2015 р. за попередніми оцінками склала не більше \$2 млрд, що в 3 рази менше, ніж в 2013 р. Найбільшою угодою M & A на українському ринку злиття і поглинань стала продаж російською компанією «ЛУКОЙЛ» мережі з 240 автозаправних станцій і шести нафтобаз, які перебували на балансі дочірньої компанії «ЛУКОЙЛ – Україна», австрійської AMIC Energy Management за \$300 млн. Найбільшим сектором за обсягом і за кількістю угод M & A в 2015 р. став банківський сектор [6].

Основними причинами падіння українського ринку M & A в 2014–2015 рр. стала політична нестабільність і кризовий стан економіки країни. У результаті ринок злиттів і поглинань фірм в Україні обвалився до небувалого рівня. Починаючи з кінця 1-го кварталу 2014 р. більшість інвесторів взяли паузу до початку стабілізації ситуації у країні. Таким чином, більшість угод, які були укладені в 2015 році, – це або угоди, переговори по яких стартували ще рік тому і були доведені до логічного завершення, або вимушені угоди, де продавцями виступали здебільшого російські власники й інші іноземні компанії.

Однією з особливостей ринку злиттів і поглинань фірм в Україні у 2015 р., як і в 2014 р., є те, що вона в більшості випадків не виступала як покупець іноземних активів. Найвизначнішою угодою, в якій українська компанія придбала іноземний актив, є покупка неплатоспроможного АТ «Ліепаяс Металургс» («Liepajas metalurgs») української КВВ Груп за \$138 млн. Найбільшим сектором економіки України за обсягом угод M & A в 2015 р. став банківський сектор, який склав близько 800 млн дол. У банківському секторі сталося кілька великих угод M & A – продаж 99,77 % акцій ПАТ «Банк Кіпру», де покупцем виступила українська «дочка» Альфа-Банку? та продаж ПриватБанком своїх дочірніх банків у Грузії. Також 2105 р., за попередніми оцінками, став роком банкрутства безлічі банків України. Так, за 2015 р. Національний Банк України почав ліквідацію 17 банків, і на поточний момент введена тимчасова адміністрація ще в 17 банках [6].

Найпомітнішими угодами на українському ринку M & A в агропромисловому секторі були продаж транснаціональної корпорації Cargill 5 % холдингу Ukrlandfarming за \$200 млн. Компанія Gruppo Campari (Італія) продала компанії «Вінфорт» Одеський завод шампанських вин. «Вінфорт» імпортує в Україну алкогольну продукцію під торговими марками ТМ teacher's, Vana Tallinn, Jim Beam, Ardmore та іншими. У секторі роздрібною торгівлі сталися дві великі угоди, за участю локальних інвесторів. Так, в 2015 році з України пішов останній російський ритейлер, торгова мережа «Перехрестя» (13 торгових точок), яка була продана дніпропетровській мережі супермаркетів Varus і німецька група Praktiker продала свої українські магазини аудиторської компанії Kreston Guarantee Group Ukraine в інтересах приватного інвестора [6].



У другій половині 2015 р. очікується поживлення ринку М & А. Сприятливі реанімації ринку злиття та поглинань в Україні допоможуть готовність західних інвесторів купувати українські активи і брати їх з урахуванням перспективи подальшого зростання внаслідок нових політичних і економічних стимулів, а також перспективи інтеграції з ЄС. Обсяг угод М & А в 2015 р. повинен перевищити показники 2014 р. [5].

Таким чином, розвиток ринку злиття та поглинання на сьогодні є показником пошуку підприємствами розширення меж їх діяльності, підвищення ефективності ведення бізнесу, знаходження свого місця на світових ринках, а також утримання на ринку в умовах жорсткої конкуренції, постійних змін зовнішнього середовища та пристосування до кризових явищ і світових тенденцій розвитку економіки. Саме тому з кожним роком у світі спостерігається збільшення кількості та вартості угод зі злиття та поглинання. Є багато складних моментів, що очікують на учасників угод по злиттях і поглинаннях. Тому можна дійти висновку, що ринок злиттів і поглинань фірм потребує подальшого вивчення. Але в цілому варто відзначити, що ринок угод стає усе більш вагомим, та очікується його стрімке зростання у найближчі роки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Волков О. Злиття і поглинання компаній: технології та результати [Електронний ресурс] / О. Волков // Інформаційно-аналітичний портал Українського агентства фінансового розвитку. – Режим доступу : <http://www.ufin.com.ua/-2009>. 2. Злиття та поглинання в Україні [Електронний ресурс] // Библиотека «Ценные бумаги Украины». – Режим доступу : <http://www.securities.org.ua>. 3. Кириченко О. А. Деякі аспекти злиття та поглинання компаній у світлі побудови нової інтеграційної системи економіки / О. А. Кириченко, Е. В. Ваганова // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 2 (92). – С. 45–55. 4. Коломійцева О. В. Мотиви та причини процесів злиттів і поглинань підприємств / О. В. Коломійцева // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 6 (132). – С. 142–149. 5. Объем сделок М & А в мире в 2015 году достиг рекорда [Електронний ресурс] // Вести. – Режим доступу : <http://business.vesti-ukr.com/126539-obem-sdelok-m-a-v-mire-v-2015-godu-dostig-rekorda>. 6. Рынок слияний и поглощений в Украине в 2014 году [Електронний ресурс] // M&A UKRAINE – 2014. – Режим доступу : <http://mergers.com.ua>. 7. DEALOGIC – M&A Statshot. Insightful analysis of Merger & Acquisition activity and trends around the world – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dealogic.com/media/market-insights/ma-statshot/>.



ТИПОВІ ПОМИЛКИ МОТИВАЦІЇ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ

УДК 331.101.3

Ісаєнко С. Л.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Висвітлено актуальність мотивації топ-менеджерів на підприємстві, розглянуто найпоширеніші помилки мотивації вищого менеджменту, а також запропоновано шляхи їх рішення та правильний підхід до стимулювання управлінського персоналу.

Ключові слова: мотивація, топ-менеджери, бонуси, стимулювання, помилки.

Аннотация. Освещена актуальность мотивации топ-менеджеров на предприятии, рассмотрены самые распространённые ошибки мотивации высшего менеджмента, а также предложены пути их решения и правильный подход к стимулированию управленческого персонала.

Ключевые слова: мотивація, топ-менеджери, бонуси, стимулирование, ошибки.

Annotation. The article highlights the relevance of motivation of top managers at the company, discussed the most common mistakes of motivation of senior management, and proposed ways of their solution and the correct approach to the promotion of management personnel.

Keywords: motivation, top managers, bonuses, incentives, errors.

Швидкий розвиток ринкової економіки, стрімке посилення конкуренції, необхідність виведення бізнесу на новий рівень, реалізація нових цілей і завдань, пов'язаних з розвитком бізнесу, створюють необхідність зміни управлінської команди та залучення на ключові посади нових талановитих управлінців, що володіють необхідними компетенціями та сучасним рівнем освіти.

Водночас власники компаній все частіше починають замислюватися над тим, щоб відійти від управління бізнесом.

Ефективність розвитку бізнесу, подальше зростання і процвітання компанії при передачі управління буде залежати не тільки від рівня професіоналізму, особистісних та управлінських компетенцій найманого директора, а й значною мірою від того, наскільки він зацікавлений у результатах своєї діяльності.

Ця тема стала об'єктом досліджень таких учених, як В. Стадник, Ш. Річі, О. Ястремська, С. Шапиро та ін., які займались вивченням проблеми матеріальної мотивації топ-менеджерів [1–4]. Вони внесли неоціненний вклад у розвиток досліджень мотивації, але на практиці не всі методи приносять вагомий результат. Тому метою цієї статті є розгляд типових помилок, до яких припускаються підприємці в процесі стимулювання вищого менеджменту, та пошук шляхів, щоб уникнути їх.

Одним із найважливіших завдань для сьогоденного власника є задача побудування продуктивних відносин із топ-менеджером і розробка такої системи його мотивації, яка буде сприяти тому, щоб найманий директор викладався повністю заради інтересів компанії, її розвитку, зростання і збільшення капіталізації, виявляв зацікавленість у роботі на благо компанії довгі роки.

Але у той же час іноді виникають такі випадки, коли методи мотивації, які пропонує власник підприємства, не завжди задовольняють потреби топ-менеджерів. На практиці були помічені такі типові помилки мотивації менеджерів вищої ланки:

Помилка 1. Найкраща винагорода топ-менеджерів – це відстрочені бонуси.

Дійсно, частка таких бонусів (англ. LTI, Long term incentive – програма довгострокового стимулювання) в пакеті винагород європейських менеджерів збільшується. Тільки за 2013 рік вона виросла в середньому на 8,5 % [5]. Однак в Україні на бізнес впливає багато зовнішніх макроекономічних факторів: нестабільність цін на сировинних ринках, зміни на фондових ринках, політичні рішення тощо. Тому програми LTI не можуть бути домінуючим інструментом заохочення топ-менеджерів.

Краще, якщо програма мотивації топ-менеджерів буде включати ті ж самі елементи, що і у рядових працівників: фіксований оклад, змінна частина винагороди (відстрочені бонуси) і пільги. Але якщо менеджеру з продаж премія виплачується за місяць, то для комерційного або генерального директора необхідно встановити більш довший звітний період – мінімум рік. Так само і з пільгами: у голови компанії повинен бути повний (розширений) пакет (наприклад, машина представницького класу), а також відстрочені пільги (наприклад, пенсійна програма). Важливо, щоб компанія допомагала вирішувати особисті проблеми керівника. Як правило, керівники вищої ланки управління сильно завантажені, і потрібно створювати умови, за яких вони б не думали про інші проблеми. Йдеться, наприклад, про медичне обслуговування працівника і його членів сім'ї або вирішення особистих проблем керівника, наприклад, влаштування дитини в дитячий садок [6].

Помилка 2. Результати роботи топ-менеджера будуть прямо пропорційні загальному бонусу.

Часто власники компаній впевнені, що є прямий зв'язок між розміром обіцяної виплати й ефективністю топ-менеджера. Тому вони обіцяють за перевиконання плану в два рази – двійний бонус, в три рази – трійний і т. д. Такий підхід помилковий по двох причинах: якщо результат був перевиконаний у два рази вище запланованого, це означає, що план був добре спланований; людська мотивація і ефективність не можуть подвоюватися так легко, як сума виплати. Коли досягнена та природня межа, топ-менеджер не може зробити більше.

У такому випадку потрібно проаналізувати практику бонусних виплат на ринку. При досягненні запланованих результатів Генеральний директор повинен отримати 90–95 % від середнього розміру бонусу, а при перевиконанні плану – не більше 120–130 %. Саме головне, якщо така система впроваджена, необхідно її дотримуватися [7].

Помилка 3. Фокусувати програму нагороди необхідно на єдиному показнику високого рівня.

Для вибору правильного критерію важливо, щоб власник розумів, чого він хоче: максимальних дивідендів на протязі року, збільшення вартості компанії для її продажу на протязі декількох років або довгострокового розвитку. В Європі, наприклад, бонуси менеджерів залежать від специфіки компанії: чи котирується вона на



фондовій біржі, чи входить у портфель венчурних фондів або це сімейна фірма, яку передають тільки у спадок. Так, у випадку входження підприємства у портфель венчурних фондів, частина бонусів топ-менеджера залежить від ціни продажу компанії [2].

Тому слід визначити, які дії Генерального директора дозволяють досягнути цілей власника.

Помилка 4. Необхідно максимально персоналізувати показники ефективності для кожного топ-менеджера.

Переважання індивідуальних показників над колективними призводить до неузгодженості дій. Стається таке, що компанія набирає найкращих керівників, але через відсутність спільної стратегії кожен демонстрував компетентність тільки на своїй ділянці.

Важливо дотримуватися правила: цілі різних керівників не повинні вступати в конфлікт, коли, наприклад, бонус для мотивації одного топ-менеджера залежить від збільшення прибутку і мінімізації витрат компанії, а другого – від ефективності функціонування якогось процесу, налагодження якого потребує істотних фінансових вкладень [8].

Висновок: отже, ефективність роботи підприємства багато в чому залежить від того, наскільки топ-менеджмент зацікавлений у результатах своєї праці. Високий оклад не є достатнім стимулом для керівних співробітників. Створення комплексної системи мотивації дозволить не тільки утримати ключових фахівців у компанії, але і націлити їх на успішне вирішення стратегічних завдань. Але велике значення має вірна постановка стимулювання вищого менеджменту, важливо правильно визначити критерії мотивації і таким чином запобігати виникненню поширених помилок у заохочуванні до результативної роботи топ-менеджерів. Ключовим моментом у виникненні довіри між власником і найманим топ-менеджером є здатність до діалогу: відверта розмова про свої очікування і узгодження інтересів. Можливо, це і є заставою ефективного співробітництва.

Таким чином, в результаті досліджень проблеми мотивації топ-менеджерів власникам багатьох підприємств вдасться уникнути конфліктних ситуацій, пов'язаних з розбіжністю їх інтересів і зацікавленістю вищого менеджменту.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Ястремська О. М.

Література: 1. Стадник В. В. Системне забезпечення інноваційного розвитку підприємницьких структур : монографія / В. В. Стадник. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – 271 с. 2. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с. 3. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність наукових підприємств: методологічні та методичні засади / О. М. Ястремська. – Харків : ХДЕУ, 2004. – 472 с. 4. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с. 5. Марцинович В. Мотивация топ-менеджеров: 4 грубые ошибки при вознаграждении руководства [Електронний ресурс] / В. Марцинович // Генеральный директор. – 2013. – Режим доступу : <http://www.gd.ru>. 6. Львов С. Как мотивировать топ-менеджеров [Электронный ресурс] / С. Львов, Р. Иванов // Финансовый директор. – 2013. – Режим доступу : <http://fd.ru/articles/13169-kak-motivirovat-top-menedjеров>. 7. Панченко О. Карточная мотивация. Система бонусов для топ-менеджмента / О. Панченко // Управленческий учёт и бюджетирование. – 2013. – № 9. – С. 42–49. 8. Звездилин А. Ю. Мотивация персонала компании в условиях инновационного развития бизнеса : монография / А. Ю. Звездилин. – М. : ПРЕСС, 2009 – 112 с.



МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

УДК 657.62

Каримова Ю. К.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. В умовах змін стратегічних орієнтирів розвитку вітчизняних підприємств важливого значення набуває використання закордонного досвіду при аналізі та оцінці результатів господарської діяльності підприємств, їх фінансового стану та перспектив розвитку. Тема аналізу фінансових стійкості є вкрай актуальною, оскільки визначає джерела формування капіталу підприємства й ефективність управління його структурою.

Ключові слова: підприємство, фінансовий стан, фінансова стійкість, методичне забезпечення, показник.

Аннотация. В условиях изменений стратегических ориентиров развития отечественных предприятий важное значение приобретает использование иностранного опыта при анализе и оценивании результатов хозяйственной деятельности предприятий, их финансового состояния и перспектив развития. Тема анализа финансовой устойчивости является чрезвычайно актуальной, поскольку определяет источники формирования капитала предприятия и эффективность управления его структурой.

Ключевые слова: предприятие, финансовое состояние, финансовая устойчивость, методическое обеспечение, показатель.

Annotation. In terms of changes in strategic orientation development of domestic enterprises is important for the use foreign experience in the analysis and estimation of results of economic activity of enterprises, their financial condition and prospects of development. The theme of the analysis of financial stability is extremely important, because it determines the sources of formation of company's capital and management efficiency of its structure.

Keywords: enterprise, financial condition, financial sustainability, methodical support, indicator.

При переході до ринку вітчизняні підприємства потрапили в зону господарської невизначеності та підвищеного ризику. Отримавши право на самостійне укладення угод на внутрішньому та зовнішньому ринках, більшість виробників вперше зіткнулися з проблемою оцінки фінансового стану підприємства і його стійкості. Практично застосовані сьогодні в Україні методи аналізу та прогнозування фінансово-економічної стійкості підприємства відстають від розвитку методів за кордоном.

Проблеми аналізу й оцінки фінансової стійкості підприємства знайшли своє відображення у роботах таких закордонних і вітчизняних учених, як: Абрютіна М. С., Богданівська Л. А., Виноградов Г. Г., Волкова О. Н., Гіляровська Л. Т., Грачов А. В., Ковальов В. В., Кравченко Л. І., Мельник М. В., Родіонова М. В., Федотова М. А., Філімоненков О. С., Шеремет А. Д. та ін. Проте на сьогодні не існує універсальних методик аналізу фінансової стійкості.

З огляду на це, тема статті полягає в узагальненні зарубіжного досвіду такого аналізу та порівнянні його із вітчизняною практикою.

Незважаючи на те, що у бухгалтерську та статистичну звітність вже внесені і вносяться деякі зміни, в цілому вона ще не відповідає потребам управління підприємством в ринкових умовах, оскільки наявна звітність підприємства не містить будь-якого спеціального розділу і окремої форми, присвяченої оцінці фінансово-економічної стійкості окремого підприємства. Фінансовий аналіз проводиться факультативно і не є обов'язковим. Ряд науковців зазначає, що в певних випадках для аналізу фінансового стану підприємства тільки бухгалтерської звітності замало, особливо коли йдеться про зовнішніх користувачів інформації, а саме для інвесторів [1].

У сучасних умовах господарювання аналіз фінансового стану – необхідна складова процесу управління підприємством. Головним напрямком його практичної реалізації є виявлення можливостей підвищення ефективності функціонування підприємств, визначення перспектив їх розвитку. Результати фінансового аналізу дають відповідь на питання, які найважливіші засоби слід застосовувати для поліпшення фінансового стану підприємств у конкретний період їхньої діяльності [1; 3].

Що стосується фінансової стійкості підприємства, то фінансовий стан підприємства не може вважатися стійким, якщо підприємство не отримує прибутку у розмірах, здатних забезпечити необхідний приріст активів

і фінансових ресурсів, спрямованих на зміцнення та розширення матеріально-технічної бази підприємств і його соціальної сфери.

На рис. 1 наведено основні напрями для аналізу та оцінки фінансового стану підприємства відповідно до сформованого на сьогодні світового та вітчизняного досвіду.

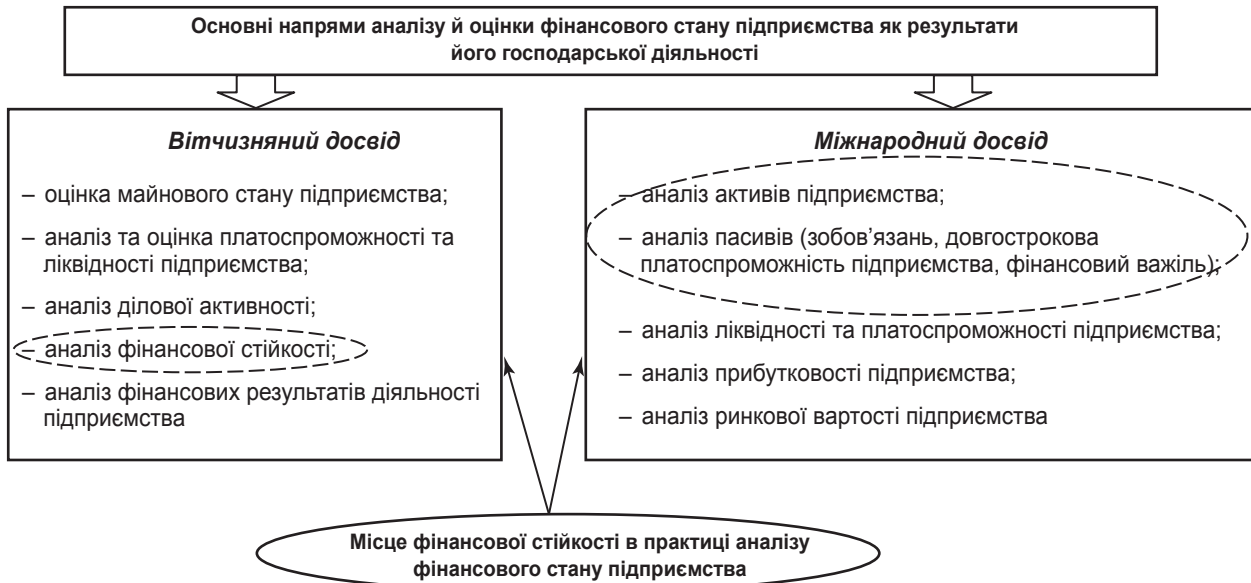


Рис. 1. Особливості вітчизняного та міжнародного досвіду аналізу фінансового стану підприємства та його фінансової стійкості

Для комплексного аналізу фінансового стану підприємств необхідно оцінити тенденції найбільш загальних показників, які з різних сторін характеризують фінансовий стан підприємства. Показниками та факторами належного фінансового стану підприємств, зокрема, можуть бути: стійка платоспроможність, ефективне використання капіталу, своєчасна організація розрахунків, наявність стабільних фінансових ресурсів [5].

Аналіз та оцінка фінансової стійкості підприємства являє собою один із напрямів аналізу фінансового стану підприємства. Фінансова стійкість підприємства визначає його фінансову незалежність від зовнішніх позикових джерел, здатність підприємства вільно маневрувати фінансовими ресурсами, наявність достатнього розміру власних коштів для забезпечення операційної та інших стратегічних для підприємства видів діяльності.

Стійкість фінансового стану підприємства оцінюється системою абсолютних і відносних показників шляхом співвідношення позикових і власних коштів за окремими статтями активу та пасиву балансу.

У вітчизняній практиці використовують абсолютні та відносні показники фінансової стійкості підприємства. Абсолютний вимір передбачає встановлення типу фінансової стійкості підприємства, використовуючи такі показники, як: власний оборотний капітал, розмір запасів, розмір дебіторської заборгованості та короткострокові кредити банків. Відповідно до джерел покриття запасів підприємства встановлюється тип його фінансової стійкості [2–4]. Що стосується відносних показників фінансової стійкості підприємства, то у вітчизняній і міжнародній практиці їх кількість і способи розрахунку відрізняються.

У роботах [2; 4] зазначається, що для аналізу й оцінки фінансової стійкості підприємства показників повинно бути не більше семи. У табл. 1 наведено порівняння показників оцінки фінансової стійкості підприємства відповідно до вітчизняного та світового досвіду.

Як бачимо з табл. 1, підходи до аналізу фінансової стійкості підприємства у вітчизняному та закордонному досвіді дещо відрізняються, при чому різниця обумовлюється як кількістю застосовуваних показників, так і їх складом, а також формулами розрахунку.

Таким чином, попри таку різницю, основне призначення показників залишається одним – оцінити незалежність підприємства від зовнішніх кредиторів, наявність ресурсів для своєчасного погашення довгострокових зобов'язань, здатність обслуговувати кредити за рахунок своєї основної операційної діяльності.

У свою чергу, закордонні підприємства мають додаткові можливості збереження фінансової стійкості, що сформовані розвитком фондових бірж, які дозволяють підприємству управляти та збільшувати свою ринкову вартість. Якщо така вартість збільшується за рахунок доходної частини активів підприємства, то його фінансова стійкість також буде зміцнюватися.

Показники для аналізу фінансової стійкості підприємства у вітчизняній і закордонній практиці

Назва показника	Формула для розрахунку		Характеристика
	Вітчизняний досвід	Закордонний досвід	
Коефіцієнт автономії	Власний капітал / всього джерел коштів	Не розраховується	Характеризує рівень фінансування активів за рахунок власного капіталу
Коефіцієнт фінансової залежності	Всього джерел коштів / власний капітал	Сукупні пасиви / Сукупні активи	Характеризує рівень фінансування активів за рахунок зобов'язань
Коефіцієнт фінансового ризику	Залучені кошти / власний капітал	Змагальна заборгованість / власний капітал	Характеризує рівень залежності підприємства від зовнішніх агентів
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	Власні оборотні кошти / власний капітал	Власні оборотні кошти / власний капітал	Частка оборотного капіталу у власному капіталі підприємства
Коефіцієнт структури покриття довгостроковий вкладень	Довгострокові зобов'язання / необоротні активи	Не розраховується	Яка частина необоротних активів профінансована зовнішнім інвестором
Коефіцієнт довгострокового залучення коштів	Довгострокові зобов'язання / (довгострокові зобов'язання + + власний капітал)	Довгострокові зобов'язання / (довгострокові зобов'язання + + власний капітал)	Показує частку залученого капіталу у всьому капіталі підприємства
Коефіцієнт фінансової незалежності капіталізованих джерел	Власний капітал / (довгострокові зобов'язання + + власний капітал)	Не розраховується	Показує частку власного капіталу у всьому капіталі підприємства
Відношення дебіторської заборгованості до сукупних активів	Не розраховується	Дебіторська заборгованість / сукупні активи	Яка частина капіталу утворена дебіторською заборгованістю
Коефіцієнт покриття відсотків	Не розраховується	Прибуток до оподаткування / відсотки за кредитом	Ступінь забезпеченості витрат, пов'язаних із обслуговуванням зобов'язань прибутком підприємства

Вітчизняні підприємства такої можливості не мають, тому більшість з них сьогодні прагне до максимальної автономії, що обмежує можливості їх стратегічного розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Колодізева Т. О.

Література: 1. Болюх М. А. Економічний аналіз [Електронний ресурс] / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський. – Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/167/39/1/1/>. 2. Демко И. И. Сравнение отечественного и зарубежного опыта анализа финансового состояния компаний [Електронний ресурс] / И. И. Демко. – Режим доступу : <http://rep.polessu.by/bitstream/112/3155/1/4.pdf>. 3. Удосконалення організації обліку, аналізу і аудиту фінансового стану суб'єктів господарювання : монографія / За ред. Б. Ф. Усача. – Київ : УБС НБУ, 2011. – 352 с. 4. Черниш С. С. Проблеми застосування методик аналізу фінансового стану на вітчизняних підприємствах / С. С. Черниш // Інноваційна економіка. – 2012. – № 5. – С. 31–35. 5. Шурпенкова Р. К. Організаційні підходи до методики аналізу фінансового стану суб'єктів господарювання / Р. К. Шурпенкова // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2010. – № 3 (53). – С. 121–131.

SYSTEM OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS MANAGEMENT

UDC 005.332.4

Kasumova A.

2 years undergraduate studies
Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *In this article terms «competitiveness» and «system of enterprise competitiveness management» are considered, levels of competitiveness are allocated, blocks that characterize types of competitive advantages and features of system of enterprise competitiveness management creation are formulated.*

Keywords: *competitive advantages, competitiveness, management system of the competitiveness.*

Анотація. *Розглянуто поняття «конкурентоспроможність» і «система управління конкурентоспроможністю»; виділено рівні конкурентоспроможності, блоки, що характеризують типи конкурентних переваг, а також сформульовано особливості створення системи конкурентоспроможності підприємства.*

Ключові слова: *конкурентні переваги, конкурентоспроможність, система менеджменту конкурентоспроможності.*

Аннотация. *Рассмотрены понятия «конкурентоспособность» и «система управления конкурентоспособностью»; выделены уровни конкурентоспособности, блоки, характеризующие типы конкурентных преимуществ, а также сформулированы особенности создания системы конкурентоспособности предприятия.*

Ключевые слова: *конкурентные преимущества, конкурентоспособность, система менеджмента конкурентоспособности.*

In modern conditions forms of competitiveness become more stringent because the loss of reached positions is dangerous due to the high rate of economic development. It is possible to return lost competitive advantages and market positions only by attracting significant intellectual, human and financial resources. The development of competition is accompanied increase of the competitiveness level of the produced goods and services.

Competitiveness category holds one of the main places in a number of major economic characteristics.

Under competitiveness in general terms it refers the ability of various market entities to the success competition with competitors, which is not only fully shows market requirements buy it also orients subjects of competitiveness to active steps to conquer market positions, their retention, strengthening and expansion.

Forming the category of competitiveness, methods of creation competitive products, competitive industries and enterprises has general basis in marketing relations development and between different economical blocks and unities. Competition amplification for sales markets against the background of the formation of the world economy under the influence of globalization processes.

Competitiveness within the global economy has four levels, each of them has its own parameters:

- level of global economy as competitiveness of goods and services, which are produced in conditions of international organizations, enterprises, regional intergovernmental economic unions and world trade and political structures;
- level of government's production capacity as competitiveness of the raw materials, energy resources, goods, services, labor in the country;
- competitiveness level of organizations, enterprises and corporations that produces different resources, goods and services;
- level of effectiveness of government economy functioning as functioning of all aggregate state and public institutions and organizations that provide consistency of all economic mechanism of the country and its effective cooperation with other countries. All of these make conditions for positive economics dynamic and social stability and allows organizations to work efficiently not only inside the country but also beyond its borders.

On the level of global economy, individual countries and integrations of several countries can be subjects of competitiveness. Integrations of several countries should agree to conduct a pre-agreed economic policy, by they should create aggregate competitive advantages at the macro level.

Principles of creation system of the competitiveness management at this level originate in the economic theory, some concepts are partially reflected in management systems of such organizations as WTO, EU, International Bank for Reconstruction and Development and other regional and inter-regional economic unions. Approach for creating and

managing competitive advantages competitiveness and the definition of the main indicators of these systems are formed in the modern system of world economy.

Factors that ensure competitiveness of the national economy are grouped into the three main blocks which characterize type of the competitive advantages. These factors are presented at the fig. 1.

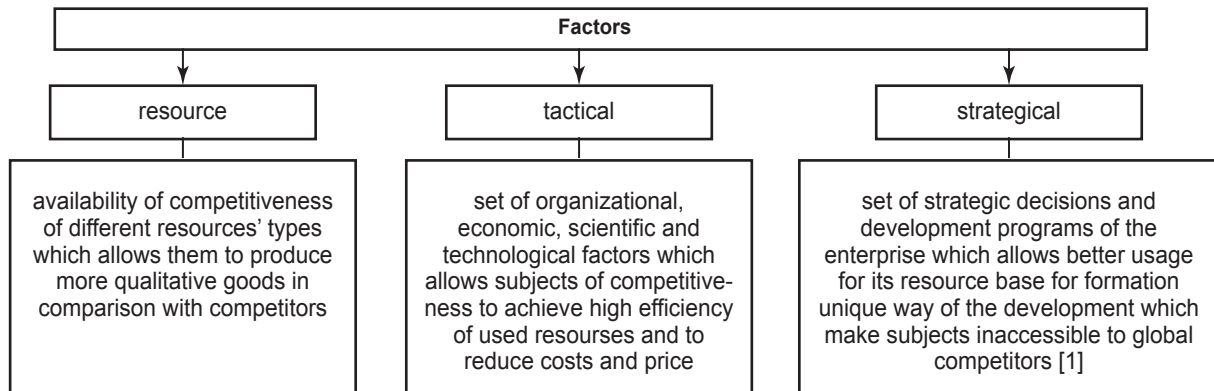


Fig. 1. **Factors ensuring competitiveness of the national economy**

Each of mentioned factors has influence to the creation of competitive advantages at one or another economical level [2].

Micro level represents final result of the competitiveness, which ends by customer preferences and goods purchases. In this case, product is the subject of competitiveness (carrier of the competitive advantage). In this case, competitiveness is expressed in the form of a combination of product's quality and price. Additional factors connected with factors which in most cases form consumer preference especially service, duration of the warranty and sufficient number of service centers are added to such factors as price and quality.

In a deeper consideration of the competitive advantages, products and services competitiveness formation all process can't be evaluated only by two indicators, especially through bringing them to the integral indicators (in particular ratio of quality and price). Process of determination competitiveness indicators should be based on a comprehensive study of products characteristics, the variety of which requires different evaluation methodologies.

It should be noted, that there is no universal methodologies of competitiveness evaluation for all types of products. Specific conditions for the formation and maintenance of competitive advantages will be different in each area of commercial activity, and a result will depend on the competitive potentials, rival in the market of goods and services.

System of indicators of product competitiveness shows achieved level which were realized in products and services, because the product has been already maken and its parameters have been defined.

To maintaining competitive advantage in the markets of goods it is necessary to predict the development of the main indicators of competitiveness in time to achieve superior competitive product characteristics, ahead of competitors. All of this is main goal of development the effective system of enterprise competitiveness management [3].

Enterprise competitiveness, and various kinds of producers' associations is analyzed at the mesolevel. There is a process of formation product's competitive advantages, their combined competitiveness, which is derived from a common potential of the enterprise, industrial relations system, technical level of equipment, the effectiveness of its usage, staff development and it is connected using the most advanced forms and methods of production processes organization, ability of management to build their strategies so ahead of competitors, forecasting the development of the situation on the markets, and as a result probable positive result, largely shape the situation on the basis of their strategic objectives.

At this level competitiveness is characterized by set of indicators which can vary depending on the enterprise activity. However management of the competitiveness cannot be done only on the basis of indicators, because in this case competitive advantages are ensured and competitive superiorities are created, they are temporary in nature. As for today development of an effective development strategy by the enterprise is the predominant direction of the competitive advantages formation [4].

Competitiveness of the enterprises, corporate associations, branches, branch's complexes, their coordinated interaction not only among themselves but also with the state and public institutions are formed at the macro level. It creates conditions for a positive economic dynamics and social stability and allows enterprises to operate with maximum efficiency.

The ability to predict product competitiveness, long-term services in the future as much as possible in order to create competitive advantages for products and services, while using innovative design techniques is considered while creating a system of enterprise competitiveness management [5].

Main approaches for the creation a system of enterprise competitiveness management are in the theory of design of large organizational and economic engineering systems. Person's participation as an object of the management and as the control unit is peculiarity of these approaches [6].

Specific of effective enterprise competitiveness management consists in the necessity of compatibility and adequacy in decision-making and management in the area of competitive advantages of the following components which should be necessarily present in the process of products reproduction: organizational structure, human-machine systems, technical and technological system, financial structure.

In this way, system of enterprise competitiveness management is an integrated system of enterprise's complex management, which must be able to adequately respond to the impact of the global economic mechanism in terms of external and internal interests of the company. Management process in this system is connected with organizational, technical, resources, market, qualitative and managerial types of indicators, assessment of the possibilities of innovation conduction and harmonious of the internal climate of enterprise development, also it is necessary to analyze cumulative market requirements to the enterprise's products, predict and optimize profit and costs of enterprise activity.

Supervision – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Kotlik A. V.

Literature: 1. Четыркина Н. Ю. Управление конкурентоспособностью предприятия: учеб. пособие / Н. Ю. Четыркина. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2007. – 128 с. 2. Чурсин А. А. Управление конкурентоспособностью организации / А. А. Чурсин. – М. : Информтехника, 2006. – 357 с. 3. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ. М. А. Майорова и др. ; Высшая школа международного бизнеса] // Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. – М. : Дело, 2005. – 719 с. 4. Котлик А. В. Дослідження сутності ключових понять теорії конкурентоспроможності підприємства та зв'язків між ними / А. В. Котлик // Управління розвитком. – 2011. – № 4 (101). – С. 135–136. 5. Прохорова А. И. Управление конкурентоспособностью предприятий сферы услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Прохорова Анна Игоревна. – М., 2011. – 182 с. 6. Котлик А. В. Конкурентоспроможність підприємства як система / А. В. Котлик // Управління розвитком. – 2010. – № 17 (93). – С. 11–13.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЕТАПІВ ПРОВЕДЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ В АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ УКРАЇНИ

УДК 657.6:334.722.8(477)

Кац А. С.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто етапи проведення внутрішнього аудиту системи управління персоналом в акціонерних товариствах. Розкрито основні напрями та послідовність проведення внутрішнього аудиту системи управління персоналом.

Ключові слова: управління персоналом, аналіз трудових ресурсів, внутрішній аудит, фонд оплати праці.

Аннотация. Рассмотрены этапы проведения внутреннего аудита системы управления персоналом в акционерных обществах. Раскрыты основные направления и последовательность проведения внутреннего аудита системы управления персоналом.

Ключевые слова: *управление персоналом, анализ трудовых ресурсов, внутренний аудит, фонд оплаты труда.*

Annotation. *In the article the technique of internal audit personnel management system in joint stock companies. The basic directions, stages and sequence of internal audit personnel management system.*

Keywords: *personnel management, analysis of human resources, internal audit, payroll.*

Внутрішній аудит управління персоналом є однією зі складних і трудомістких ділянок перевірки. Це обумовлено тим, що в сучасних умовах виникає необхідна потреба в проведенні внутрішнього аудиту, що спрямований на оцінку ефективності використання трудових ресурсів, стану бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю операцій, пов'язаних із розрахунками щодо заробітної плати персоналу. Саме тому основною ланкою в системі управління персоналом повинна стати служба внутрішнього аудиту (СВА), в обов'язки якої мають входити розробка та впровадження у практичну діяльність прогресивних систем нарахування заробітної плати.

Метою статті є розробка рекомендацій і обґрунтування етапів проведення внутрішнього аудиту системи управління персоналом.

Внутрішній аудит персоналу спрямовано на: консультування і розробку рекомендацій з питань удосконалення організації праці і виробництва; надання практичної допомоги працівникам і вищому управлінському складу акціонерного товариства (АТ); формування рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності, упроваджені в АТ системи матеріального стимулювання та мотивації працівників тощо. Саме тому в сучасних умовах управління організацією виникає об'єктивна потреба в проведенні комплексного внутрішнього аудиту ефективності управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій щодо питань проведення внутрішнього аудиту персоналу потребує подальшого та більш детального дослідження. Це обумовлено тим, що в роботах таких авторів, як В. А. Єрофеевої [1, с. 465–483], С. І. Жминько, М. Ф. Сафонові [2, с. 170–172], В. В. Немченко [3, с. 198–203], досліджуються та розкриваються лише наявні підходи щодо організації та проведення аудиту розрахунків із персоналом.

Аналіз літературних джерел вказує на відсутність комплексного підходу щодо етапів проведення внутрішнього аудиту системи управління персоналом в акціонерних товариствах України.

Аудит внутрішньої ефективності системи управління персоналом в АТ прийнято проводити за такими рівнями: 1) внутрішній аудит трудового потенціалу організації; 2) внутрішній аудит трудових процесів управління; 3) внутрішній аудит функцій управління персоналом; 4) внутрішній аудит розрахунків із персоналом.

Виділені рівні спрямовані на задоволення довгострокових і короткострокових інтересів вищого керівництва і управлінського персоналу АТ. Саме тому технологія проведення внутрішнього аудиту спрямована на оцінку взаємозв'язку елементів у системі управління персоналом АТ.

Слід зазначити, що внутрішній аудит управління персоналом повинен розглядати питання, пов'язані з впливом організації управління персоналом і не повинні обмежуватися наведеними вище напрямками перевірок.

З метою підвищення ефективності проведення внутрішнього аудиту управління персоналом в АТ пропонується проведення перевірок за такими етапами:

1) попередня оцінка умов проведення внутрішнього аудиту. На цьому етапі розробляється стратегія роботи СВА в частині проведення внутрішнього аудиту управління персоналом АТ;

2) розробка плану і робочих документів внутрішнього аудиту управління персоналом. На цьому етапі визначається: послідовність і систематичність проведення внутрішнього аудиту; види аудиторських процедур; способи проведення перевірок та ін.;

3) отримання аудиторських доказів. На цьому етапі визначається і систематизується інформаційна база та джерела отримання аудиторських доказів. Цей етап є ключовим і виступає основним джерелом інформації для проведення аналізу й аудиторських розрахунків, які безпосередньо впливають на аудиторські рекомендації в частині підвищення ефективності управління персоналом. На цьому етапі необхідно ретельно проводити внутрішній аудит розрахунків з персоналом. Виявлені помилки в процесі проведення аудиту витрат на оплату праці повинні оформлятися в робочий документ, у якому аудитор здійснює розрахунок і зіставлення фактично нарахованої та виданої заробітної плати, які знайшли відображення на рахунках обліку та в облікових регістрах.

Виділені етапи мають бути спрямовані на збір аудиторських доказів та розробку рекомендацій стосовно удосконалення наявних систем розрахунків із персоналом. Саме тому внутрішньому аудиту необхідно зосередити увагу на дослідженні вже існуючих систем і форм з метою рекомендації найбільш оптимальної. Це зумовлено тим, що від правильної організації системи управління персоналом на підприємстві залежить якість праці та розмір витрат на її оплату;

4) аналіз аудиторських доказів і попередня оцінка результатів внутрішнього аудиту управління персоналом. На цьому етапі здійснюється аналітична обробка отриманої інформації та дається попередня оцінка результатів

внутрішнього аудиту. Зокрема, на цьому етапі: проводиться аналіз факторів зовнішньої і внутрішньої середовища, яка впливає на систему управління персоналом; аналіз ефективності використання трудових ресурсів; дається оцінка: плануванню і організації праці; підбору персоналу; навчанню і професійному розвитку; плануванню кар'єрного зростання; оплаті праці та ін. Складність проведення аналізу цих елементів полягає у визначенні оціночних показників [4].

Через велику кількість напрямів внутрішнього аудиту системи управління персоналом виникає об'єктивна необхідність у більш детальній розробці етапів його проведення, які повинні відрізнятися комплексністю і взаємопов'язаністю всіх складових елементів і враховувати сучасні вимоги до персоналу.

У процесі написання статті зазначено такі рекомендації:

1) технологія проведення внутрішнього аудиту системи управління персоналом дозволить об'єктивно оцінити діяльність АТ та переконатися у взаємній відповідності цієї діяльності і стратегії розвитку АТ, регламентації трудових стосунків і законів, правил, інструкцій і методик;

2) за результатами внутрішнього аудиту ефективності системи управління персоналом АТ можна визначити напрями щодо зміни і вдосконалення стандартів, які визначають формування соціально-економічних і трудових відносин в організації.

Таким чином, для виконання поставлених цілей діяльності акціонерних товариств необхідно впровадити службу внутрішнього аудиту, яка буде спрямована на оцінку ефективності використання трудових ресурсів, стану бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю операцій підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Ерофеева В. А. Аудит : учеб. пособие / В. А. Ерофеева, В. А. Пискунов, Т. А. Битюкова. – М. : Юрайт, 2011. – 638 с. 2. Жминько С. И. Внутренний аудит / С. И. Жминько, О. И. Швырёва, М. Ф. Сафонова. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 316 с. 3. Немченко В. В. Практичний курс внутрішнього аудиту : підручник / В. В. Немченко, В. В. Хомутенко, А. В. Хомутенко ; під ред. В. В. Немченко. – Київ : Центр учб. літ., 2008. – 240 с. 4. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Альфа-Пресс, 2010. – 672 с.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ФАКТОРИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

УДК 331.556(477:4)

Квітка В. В.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено економічну сутність поняття “факторинг”, визначено його переваги та недоліки. Розкрито зміст і послідовність надання факторингових послуг у ринковій економіці. Проаналізовано особливості функціонування ринку факторингових послуг в Україні у 2010–2014 рр. і визначено шляхи його реформування.

Ключові слова: небанківські установи, факторинг, факторингова компанія, факторингові послуги, фінансове посередництво.

Анотація. Исследована економічна сутність поняття “факторинг”, определены его преимущества и недостатки. Раскрыты содержание и последовательность предоставления факторинговых операций в рыночной экономике. Проанализированы особенности функционирования рынка факторинговых услуг в Украине в 2010–2014 гг. и определены пути его реформирования.

Ключевые слова: небанковские учреждения, факторинг, факторинговая компания, факторинговые услуги, финансовое посредничество.

Annotation. Economic essence of the concept “factoring” are studied and its advantages and disadvantages are determined. The content and sequencing of factoring transactions in market economy are revealed. the Peculiarities of the activity of factoring companies in Ukraine in 2010-2014 are analyzed and the ways of its reformation are determined.

Keywords: non-banking institutions, factoring, factoring company, factoring services, financial intermediation.

Вступ. У сучасних умовах Україна знаходиться на етапі складних ринково-демократичних перетворень, що актуалізує перед наукою і практикою пошук нових, більш дієвих шляхів розвитку економіки країни. Одним із таких шляхів є активізація роботи промислових підприємств. Однак для забезпечення фінансової платоспроможності промисловим підприємствам потрібні значні кошти, якими більшість із них не володіє, а деякі з них і досі мають значну кредиторську заборгованість. Для фінансування цих процесів слід активніше залучати зовнішні фінансові джерела, у першу чергу, кошти небанківських фінансово-кредитних установ, зокрема факторингових компаній.

Аналіз останніх публікацій. Визначенню ролі і механізмів функціонування факторингових компаній присвячені роботи як зарубіжних, так і українських вчених, а саме Б. Гапа, Дж. Гілберта, Дж. Кеммела, П. Роуза, Ж. Перара, Ф. Селінджера, У. Томаса, М. Формана, В. Анісімова [1], О. Апарова [2], О. Бартоша, Л. Бережної, О. Добровольської [3], А. Долиновської, І. Лопушинського [4], Д. Пашко, А. Савченко, Н. Ярошевича та ін. Однак проблеми функціонування і розвитку факторингових компаній в економіці України є недостатньо вивченими і потребують подальшого наукового опрацювання.

Метою цієї статті є вивчення сутності факторингу, аналіз динаміки ринку факторингових послуг в Україні у 2010–2014 рр. і визначення перспектив його розвитку.

Виклад основного матеріалу. Важливою складовою ринкової інфраструктури є факторингові компанії. Вивчення основних підходів до визначення економічної сутності факторингу [1–4] дозволяє автору розглядати його як діяльність, пов'язану із кредитуванням підприємств шляхом викупу їх дебіторської заборгованості фінансовим посередником – фактором (банком, страховою компанією, спеціалізованою фірмою). Фактор-компанія, укладаючи угоду із підприємством, викупує його заборгованість, покриває кредитні (відсоткові) ризики і забезпечує інформаційний, страховий, юридичний і бухгалтерський супровід. Іншими словами, фактор купує у підприємства право вимоги до боржника, стає власником неоплачених платіжних вимог і бере на себе ризик у разі їхньої несплати, хоча кредитоспроможність боржників заздалегідь перевіряється [2, с. 19–20; 3].

В узагальненому вигляді механізм надання факторингових послуг у ринковій економіці можна подати у вигляді схеми (рис. 1).

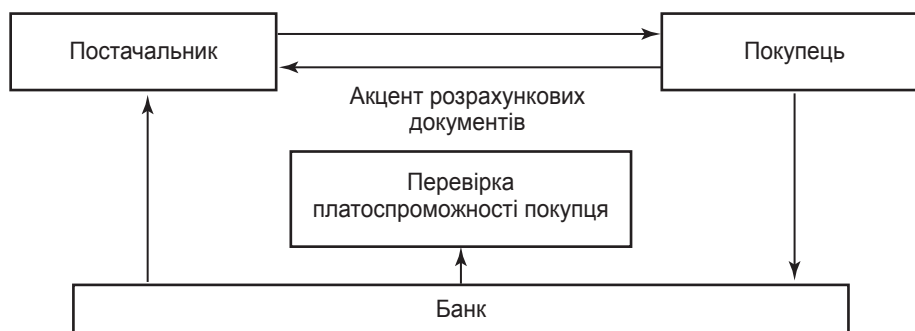


Рис. 1. Зміст і послідовність факторингових операцій [4]

Проаналізувавши рис. 1, можна стверджувати, що порівняно з іншими видами небанківських фінансово-кредитних установ факторингові компанії у ринковій економіці мають певні переваги, основними серед яких є такі:

- 1) відсутність потреби в наданні застави;
- 2) відсутність впливу суми фінансування на заборгованість за кредитами в балансі клієнта і зменшення обсягу дебіторської заборгованості;
- 3) своєчасне отримання грошових коштів клієнтом унаслідок передачі дебіторської заборгованості;

4) поєднання фінансування з іншими видами послуг, зокрема кредитним менеджментом, бухгалтерським обліком, захистом від ризиків, консалтингом [3, с. 22].

Проте поряд із означеними перевагами існують і певні недоліки факторингових компаній. Насамперед це досить жорсткі вимоги комерційних банків або фінансових компаній до документів, що подаються та стосуються продажу товарів (надання послуг). Для прийняття рішення з обслуговування клієнта фактору необхідно надати його статутні документи компанії, а також документи, що підтверджують повноваження директора (голови правління), фінансову звітність та ін. Після ухвалення факторинговою компанією позитивного рішення із клієнтом укладається факторингова угода. В межах такої угоди клієнт надає первинні документи (накладні), які підтверджують факт реалізації продукції (надання послуг). На основі цих документів фактор-компанія відкриває необхідне клієнтові приватне фінансування.

Факторингові компанії (фактори) як фінансові посередники досить поширені у розвинутих країнах світу (США, Японії, Австралії, Канаді, Китаю, Німеччині, Великій Британії, Франції, Сінгапурі, Південній Кореї та ін.). Про це свідчать такі дані: впродовж 2008–2013 рр. загальносвітовий обсяг факторингових операцій збільшився майже на 1 млрд євро і у 2013 р. досяг показника у 2,231 млрд євро. До речі, це на 4,6 % більше порівняно з 2012 р. У 2013 р. члени Міжконтинентальної факторингової групи (FCI) забезпечили понад 60 % загального обсягу факторингових операцій у світовій економіці. Така позитивна динаміка дає підстави прогнозувати, що до 2020 р. може відбутися глобальний зсув у бік фінансування торговельних операцій за схемою "open-account", яка може досягти майже 90 % загальносвітового ринку торгівлі [5].

У той же час в Україні ринок факторингових послуг бере початок лише з середини 90-х р. ХХ ст., і на цей час ці типи фінансово-кредитних установ в економіці України ще не набули широкого розповсюдження. Враховуючи особливості сучасного етапу розвитку економіки України, факторингові компанії створюються не як повноцінні ринкові фінансові посередники, а як "кептивні" факторингові компанії, що зорієнтовані в основному на обслуговування обмеженого кола суб'єктів у межах одного холдингу або фінансово-промислової групи (ФПГ). Прикладом факторингової компанії, яка в Україні утворилася саме у такий спосіб, є фактор-компанія "Арма Факторинг". Ця компанія з'явилася на ринку фінансового посередництва у травні 2004 р. і досі успішно надає послуги факторингу 15 клієнтам по всій Україні.

Отже, до особливостей ринку факторингового посередництва в Україні можна віднести:

- 1) домінування на ринку факторингових послуг України великих комерційних банків (Укрсоцбанку, Приватбанку, VAB-банку [3, с. 39–44];
- 2) використання комерційними банками при оцінці потенційного клієнта факторингу типової схеми кредитування;
- 3) здійснення банками операцій факторингу без фінансування додаткових послуг, що суперечить міжнародній практиці і самій сутності факторингу;
- 4) недосконалість українського законодавства з контролю за якістю факторингових послуг;
- 5) відсутність стратегії реформування фінансової системи України взагалі і ринку факторингових послуг зокрема.

Окрім того, серйозною проблемою функціонування ринку факторингових послуг в Україні залишаються високі відсоткові ставки по кредитах. Для порівняння: у країнах Європейського Союзу вартість факторингових операцій складає не більше 2 % від суми кредитування. В Україні ж середньозважена відсоткова ставка на ринку факторингових послуг складає понад 50 % від загальної суми кредитування [4, с. 26–28; 5, с. 131–134]. Усього станом на 30.09.2014 р. у Державному реєстрі небанківських фінансово-кредитних установ України містилася інформація про 112 факторингових компаній, які мають право надавати відповідні послуги [6]. Ці компанії уклали 14 908 факторингових угод на суму 7 266,6 млн грн і виконали 13 829 факторингових угод на суму 7 738,9 млн грн. За оцінками експертів, динаміка ринку факторингових операцій в Україні у 2012–2014 рр. була на досить низькому рівні, внаслідок чого значна кількість факторингових компаній або повністю припинили факторингову діяльність, або серйозно посилили свої вимоги як до клієнтів, так і до їх дебіторів, суттєво підвищивши як відсоткові ставки за кредитами, так і комісійні виплати [4, с. 25–26].

Враховуючи важливу роль факторингових компаній в економіці України, необхідно вжити певних заходів для розвитку ринку факторингових послуг в Україні, що, на думку автора, має полягати у такому: пільгове оподаткування нових фінансових компаній, які пропонують факторингові послуги; закріплення в українському законодавстві стандартів контролю за якістю надання факторингових послуг; створення Державної факторингової компанії для обслуговування боргів кредитних спілок.

Висновки. Визначено економічну сутність поняття "факторингова компанія", що розуміється як діяльність, пов'язана із кредитуванням підприємств шляхом викупу їх дебіторської заборгованості фінансовим посередником – фактором (банком, страховою компанією, спеціалізованою фірмою). Доведено, що головними перевагами факторингових компаній порівняно з іншими типами фінансово-кредитних установ є відсутність впливу суми фінансування на заборгованість за кредитами в балансі клієнта за зменшення обсягу дебіторської заборгованості



і поєднання фінансування іншими видами сервісу, зокрема кредитним менеджментом, бухгалтерським обліком, захистом від ризиків, консалтингом. Встановлено, що головною негативною рисою розвитку факторингових послуг в Україні є високі відсоткові ставки за кредитами, саме тому головним шляхом оптимізації діяльності небанківських інститутів в Україні визначено удосконалення роботи фактор-компаній через надання факторингових послуг без регресу. Тому подальші наукові розвідки автора будуть спрямовані у бік пошуку шляхів підвищення ефективності надання факторингових послуг без регресу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Черкашина Т. С.

Література: 1. Анісімов В. В. Банківська система України в Європейському контексті: генеза, структура, конкурентний потенціал : монографія / В. В. Анісімов, О. Г. Бартош, Л. В. Бережна та ін. – Київ : УБС НБУ, 2009. – 399 с. 2. Апарова О. В. Фінансово-економічна характеристика факторингу в Україні / О. В. Апарова, Ж. В. Кудрицька // Ефективна економіка. – 2012. – № 3. – С. 18–29. 3. Добровольська О. В. Ринок факторингових послуг: проблеми та перспективи / О. В. Добровольська // Вісник Дніпропетровського державного аграрного університету. – 2013. – № 1 (31). – С. 166–169. 4. Лопушинський І. П. Механізм удосконалення регулювання факторингових послуг в Україні / І. П. Лопушинський, А. А. Савченко // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2013. – № 2. – С. 21–30. 5. Наумов А. Ф. Гроші та кредит в Україні і міжнародній економіці (теорія, практика) : навч. посіб. для студ. ВНЗ / А. Ф. Наумов. – Миколаїв : Швець В. Д., 2013. – 295 с. 6. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.dfr.gov.ua.



ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА В МИРЕ И ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЕЙ

УДК [330.101.8:343.37](100)

Клебановская А. С.

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

Аннотация. Проанализировано понятие «теневая экономика». Исследованы причины и динамика ее развития на международном уровне. Проведен анализ механизмов и методов, направленных на борьбу с теневой экономикой.

Ключевые слова: теневая экономика, налоговая политика, коррупция, отмывание денег, легализация, черный рынок, рецессия.

Анотация. Проаналізовано поняття «тіньова економіка». Досліджено причини та динаміку її розвитку на міжнародному рівні. Проведено аналіз механізмів і методів, спрямованих на боротьбу з тіньовою економікою.

Ключові слова: тіньова економіка, податкова політика, корупція, відмивання грошей, легалізація, чорний ринок, рецесія.

Annotation. This article analyzes the concept of the shadow economy. The causes and dynamics of this economy in the international level were explored. And analysis of mechanisms and methods, aimed at combating with the shadow economy, was made.

Keywords: shadow economy, tax policy, corruption, money laundering, legalization, black market, recession.



На сегодняшний день теневая экономика является одной из важнейших проблем, которая сдерживает развитие мирового сообщества. Некоторые разновидности теневой деятельности, такие как наркобизнес, торговое пиратство, отмывание денег, финансирование терроризма и другие, признаны угрозами национальной безопасности, и поэтому их считают глобальными проблемами современности. Данное экономическое явление также влияет на «здоровье» национальных экономик, благосостояние населения и уровень внутреннего правопорядка.

Аналізу теневий економіки на мировому рівні присвячені роботи таких відомих учених, як Е. Фейт, А. Блейдс, Б. Фрей, Х. Век Ханнеман, Б. Вейсброд, Дж. Гершуни, К. Баделт, Н. Лоайза, К. Моррис і М. О'Хиггинс. Деякі економісти вказують на тісну взаємозв'язок теневий економіки і корупції, підкреслюючи, що «підпольна економіка» не протистоїть «формальній», а тісно інтегрована в неї [2, с. 334].

Поняття «теневий економіка» зародилося в процесі розробки організаційно-правових заходів по боротьбі з відмиванням капіталів незаконного походження. В сучасній економічній літературі існує багато різних визначень теневий економіки (рис. 1), які свідчать про те, що це економічне явище має складний багатограний характер [1, с. 53].

Теневий економіка	воспроизводимая система негативных экономических отношений, которая способна подчинить своим интересам легальную экономику, парализовать нормальную работу государства в целом
	теневая экономика включает всю экономическую деятельность, которая по каким-либо причинам не учитывается официальной статистикой и не попадает в ВВП
	экономические взаимоотношения граждан общества, развивающиеся стихийно, в обход существующих государственных законов и общественных правил
	совокупность разнотипных экономических отношений и неучтенных, нерегламентированных и противоправных видов экономической деятельности
	неконтролируемые обществом и скрывающиеся от него производство, распределение, обмен и потребление товарно-материальных ценностей, денег и услуг

Рис. 1. Основные определения теневой экономики

Теневий економіка є вироблена система негативних економічних відносин, яка здатна підкорити своїм інтересам легальну економіку, паралізувати нормальну роботу держави в цілому:

- теневий економіка включає всю економічну діяльність, яка по якихось причинах не враховується офіційною статистикою і не потрапляє в ВВП;
- економічні взаємовідносини громадян суспільства, що розвиваються стихійно, в обхід існуючих державних законів і суспільних правил;
- сукупність різноманітних економічних відносин і неврахованих, нерегламентованих і протиправних видів економічної діяльності;
- неконтрольовані суспільством і приховані від нього виробництво, розподіл, обмін і споживання товарно-матеріальних цінностей, грошей і послуг.

В початку 21 століття в розвинених країнах теневий економіка була еквівалентна в середньому 15 % ВВП, в країнах з перехідною економікою – 23 %, а розвиваючись – 39 %. На даному етапі лідируючі позиції займають такі країни, як: Україна – 47 % ВВП, Росія – 45 % ВВП, Болгарія – 31 % ВВП, Румунія – 28,1 % ВВП, Хорватія – 28 % ВВП, Турція – 27,2 % ВВП [3].

За думкою професора Шнайдера: «Можливо б було розв'язати і з 20–30 % теневий економікою за допомогою розумної політики, але не більше того» [4]. Науково доведено, що показник теневий економіки 40–50 % є критичним. На цьому рубежі вплив теневих факторів на господарське життя стає настільки відчутним, що супереччя між легальними і теневими схемами спостерігається практично в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Національний інститут системних досліджень проблем підприємництва висунув декілька основних причин «ухода в тінь», головною з яких є високі податкові ставки (рис. 2).

Згідно даним причинам виділяються наступні основні види теневий економічної діяльності: взяточництво, відмивання грошей, фінансування тероризму, корупція і оргпреступність. Найбільш значущий частковий вага в теневий економіці займає процес так званого «відмивання грошей», тобто перехід від формальних фінансів до неформальних. Іншими словами, це система дій, метою якої є повернення цінних паперів і грошей незаконного походження на легальний фінансово-економічний ринок.



Рис. 2. Причины теневой экономики

Данный процесс свойственен группам «финансового рая»:

1. Острова Джерси, Гернси и Сарк, которые располагаются в проливе Ла-Манш и входят в состав Соединенного Королевства. Тем не менее, они пользуются независимостью в финансовой и налоговой сфере от Великобритании и стран Европейского Союза.

2. Каймановы острова (Большой Кайман, Малый Кайман и Кайман-Брак) на сегодняшний день обладают свободой в экономическом плане, благодаря этому для фирм и офшорных предприятий предусматриваются выгодные льготы, такие как освобождение от налогов на юридические лица, от выплаты социальных и страховых взносов, налога на доход и НДС.

3. Банки-призраки располагаются в так называемых малых государствах (острова Науру, Вануату, Тонга, Антигуа, Барбуда, Маршалловы и Марианские острова), которые также обладают характеристиками финансовых парадигм, но на которых действуют не только нормы, обеспечивающие секретность банковских операций, но и сугубо разрешительные правила открытия отдельных банков [5, с. 336].

Основным направлением борьбы с системой «отмывания денег» является государственное регулирование.

Для снижения уровня теневой экономики выдвигаются множество различных методов преодоления данной проблемы. В 1990-е годы на саммите «большой семерки» в Париже была создана международная Группа разработки финансовых мер борьбы с теневой экономикой ФАТФ (англ. Financial Action Task Force on Money Laundering, FATF). В резолюции ФАТФ сказано, что странам следует принять меры, в том числе законодательные меры, позволяющие их компетентным органам конфисковать отмываемое имущество, доходы от отмывания денег или основных преступлений, инструментов, используемых или предназначенных для использования в целях совершения таких преступлений. Такие меры должны включать предоставление этим органам полномочий на:

- определение, отслеживание и оценку имущества, подлежащего конфискации;
- принятие мер, обеспечивающих замораживание и арест в целях предотвращения любых сделок, передачи или распоряжения таким имуществом;
- принятие мер с целью предотвращения или нейтрализации любых действий, которые не дают государству разыскать имущество, подлежащее конфискации;
- принятие любых надлежащих следственных мер.

Также одним из методов борьбы с теневой экономической деятельностью является введение, так называемых, непрямых или «косвенных» методов контроля налоговой системы, в частности контроль доходов и расходов налогоплательщиков. Если расходы будут превышать сумму задекларированных доходов, тогда можно заметить, что лицо имело дополнительный источник поступления денежных средств, которые не были задекларированы в установленном порядке [6]. Такие методы активно применяются на всей территории Европейского Союза, особенно, в Германии, Франции, Бельгии, Австрии и Швеции.

Необходимый результат от этих механизмов противоборства теневой экономики будет получен вследствие усиления контроля над экономической деятельностью. И чтобы использование жестких методов контроля было положительно воспринято в обществе, необходимо для начала привлечь капитал, выведенный из-под налогообложения, в легальный сектор экономики [7, с. 118].

Также чрезвычайно важным методом борьбы с теневой экономикой является легализация активов, другими словами узаконивание, декларация, перевод активов в «прозрачную» юрисдикцию. Без признания права собственности, без устранения возможности для постоянного просмотра результатов распределения собственности в государстве дорога долгосрочным инвестициям будет закрыта. Применение легализации доходов и имущества субъектов налогообложения имеет как положительные, так и отрицательные стороны, влияние которых нужно



ограничивать средствами государственного регулирования и контроля и последующим введением не прямых методов контроля доходов и расходов физических лиц. В то же время нельзя допускать вседозволенности, снижать штрафы и смягчать административную и уголовную ответственность, чтобы не допустить разрастания криминального сектора [7, с. 119].

Таким образом, можно сказать, что задачей всех стран на современном этапе является создание жесткого налогового контроля, новых систем борьбы с отмыванием денег и финансового мониторинга для уменьшения влияния теневой экономики, а наказание за преступления должно превышать выгоду от уклонения уплаты налогов и нарушения закона.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Лесная И. Ф.

Литература: 1. Николаева М. И. Теневая экономика: методы анализа и оценки (обзор работ западных экономистов) / М. И. Николаева, А. Ю. Шевяков. – М. : ЦЭМИ АН СССР, 1987. – 53 с. 2. Кокин А. С. Теневая экономика в мировом экономическом пространстве / А. С. Кокин, О. В. Ясенев, В. Н. Ясенев // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2014. – № 1 (1). – С. 333–337. 3. Безбородова Т. М. К вопросу об определении понятия и административно-правового статуса трудового мигранта [Электронный ресурс] / Т. М. Безбородова // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 4 (40). – Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3792>. 4. Ежегодные налоговые потери теневой экономики в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.finfacts.ie/Irish_finance_news/articleDetail.php?Annual-shadow-economy-tax-losses-in-Europe-at-454bn-179. 5. Группа разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://eurasiangroup.org/>. 6. Олейникова Л. Г. Совершенствование механизмов противодействия отмыванию теневых доходов: опыт Украины / Л. Г. Олейникова, И. Ю. Чумакова // Тенденции мирового экономического развития. – 2013. – Т. 11. – № 2 (2). – С. 111–121.



ВИБІР НАПРЯМКУ ЗРОСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВА З ВИКОРИСТАННЯМ МЕТОДУ АНАЛІЗУ ІЄРАРХІЙ

УДК 65.011

Кобзар О. Р.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проведено обґрунтований вибір оптимального напрямку підвищення фінансових результатів підприємства з використанням методу аналізу ієрархій (МАІ) Т. Саати. Розкрито основні етапи вибору альтернатив за сукупністю критеріїв та обґрунтовано вибір пріоритетної альтернативи серед запропонованих, що дозволить максимально підвищити розмір фінансових результатів підприємства.

Ключові слова: фінансові результати, шляхи підвищення фінансових результатів, метод аналізу ієрархій, критерії, альтернативи, матриця попарних порівнянь, пріоритетність.

Аннотация. Проведен обоснованный выбор оптимального направления повышения финансовых результатов предприятия с использованием метода анализа иерархий (МАИ) Т. Саати. Раскрыты основные этапы выбора альтернатив по совокупности критериев и обоснован выбор приоритетной альтернативы среди предложенных, что позволит максимально повысить размер финансовых результатов предприятия.

Ключевые слова: *финансовые результаты, пути повышения финансовых результатов, метод анализа иерархии, критерии, альтернативы, матрица попарных сравнений, приоритетность.*

Annotation. *A reasonable choice of optimal towards improving financial results using the analytic hierarchy process T. Saaty. The basic stages of choosing alternatives on set criteria and informed choice among alternatives proposed priority that will maximize the size of financial results.*

Keywords: *income, ways to improve the financial results, the method of hierarchy, criteria, alternatives, matrix of pairwise comparisons, priority.*

Будь-яке підприємство намагається збільшити розмір своїх фінансових результатів. Фінансові результати – це основний показник, що відображає ефективність функціонування підприємства, формує фінансову базу для його розвитку, забезпечує фінансову стійкість та автономність. У цьому зв'язку однією з найважливіших задач фінансового менеджменту на підприємстві є забезпечення постійного та стабільного зростання фінансових результатів його діяльності, що обумовлює актуальність дослідження.

Чимало науковців досліджували шляхи підвищення фінансових результатів. Серед них Т. Сааті [1], Ф. Бутинець [2], В. Кігель [3], Н. Мірко [4], В. Мец [5] та багато інших. Однак і на сьогодні не існує універсального шляху підвищення фінансових результатів, що свідчить про актуальність цього питання та вимагає здійснення подальших досліджень.

Метою статті є обґрунтування вибору шляхів підвищення фінансових результатів підприємства за допомогою методу ієрархій Т. Сааті.

Метод ієрархій Сааті на сьогодні є одним із найчастіше застосовуваних методів пошуку рішення задач багатокритеріального вибору. Основним завданням методу є підтримка прийняття рішень за допомогою ієрархічної композиції завдання і рейтингування альтернативних рішень з подальшим розрахунком найбільш прийнятного варіанта із багатьох аналізованих [1].

Першим етапом реалізації вказаного методу є декомпозиція проблеми та побудова її ієрархії. Сама проблема має вигляд ієрархічно впорядкованих елементів, а саме: мети рейтингування, критеріїв оцінки альтернатив, альтернатив і системи зв'язків, що вказують на взаємовплив критеріїв і рішень.

У дослідженні метою рейтингування є зростання фінансових результатів підприємства. Альтернативами виступають такі шляхи підвищення фінансових результатів підприємства:

- збільшення ціни (A1);
- зниження собівартості виробництва (A2);
- збільшення обсягів виробництва (A3);
- підвищення продуктивності праці на підприємстві (A4).

Критерії оцінки альтернатив залежать від бачення проблеми суб'єктом аналізу. У дослідженні пропонуються такі критерії оцінки альтернатив:

- вартість реалізації (E1);
- строк реалізації (E2);
- складність впровадження на підприємстві (E3);
- необхідність залучення додаткових джерел фінансування (E4).

Результат декомпозиції проблеми, її ієрархію і встановлення зв'язків наведено на рис. 1.

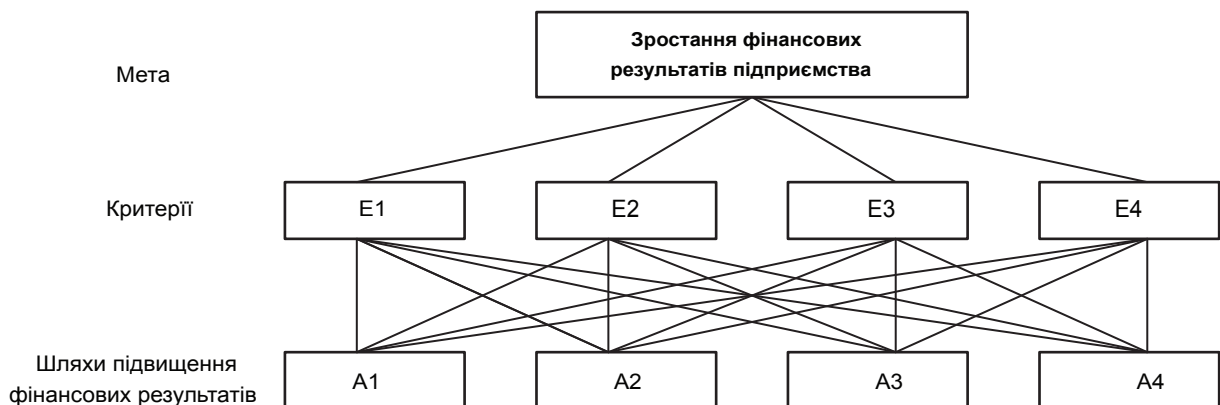


Рис. 1. Декомпозиція задачі ієрархії вибору шляхів підвищення фінансових результатів підприємства

Відповідно до наведеної ієрархії необхідно визначити найбільш імовірний шлях підвищення фінансових результатів (альтернативи А1, А2, А3, А4) на основі вищезгаданих критеріїв (Е1, Е2, Е3, Е4).

На другому етапі визначаємо пріоритети критеріїв та оцінюємо альтернативи за критеріями на основі матриць парних порівнянь.

Розрахуємо пріоритетність критеріїв, що використовуються для оцінки альтернатив та заповнимо табл. 1. Для розрахунку скористаємося такими формулами:

$$W_i = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n a_{ij}}, \quad (1)$$

$$W_{\text{норм}} = \frac{W_i}{\sum_{i=1}^n W_i}, \quad (2)$$

де W – компонента власного вектора матриці (середнє значення оцінок пріоритетності);

$W_{\text{норм}}$ – нормований вектор матриці попарних порівнянь (вектор пріоритетів);

a_{ij} – значення елементів матриці.

Таблиця 1

Матриця парних порівнянь критеріїв, що використовуються для оцінки альтернатив

	Е1	Е2	Е3	Е4	W_i	$W_{\text{норм}}$
Е1	1	3	5	0,20	1,32	0,21
Е2	0,33	1	3	0,14	0,61	0,10
Е3	0,20	0,33	1	0,14	0,31	0,05
Е4	5	7	7	1	3,96	0,64
Σ	6,53	11,33	16,00	1,49	6,20	1,00

За результатами розрахунків найбільш значущим критерієм, за яким проводиться оцінка шляхів зростання фінансових результатів підприємства, є необхідність залучення додаткових джерел фінансування (Е4), адже саме цей критерій має найбільший вектор пріоритетів (0,64).

Розраховане значення індексу узгодженості (Іс) складає 0,088 та відносної узгодженості (Ос) – 0,098, що свідчить про узгодженість думок експертів.

Аналогічно розрахунку пріоритетності критеріїв на основі побудови матриць парних порівнянь альтернатив за критеріями проводиться оцінка альтернатив А1–А4 за кожним із критеріїв Е1–Е4.

В табл. 2 подано результати оцінки узгодженості матриць попарних порівнянь. Дані таблиці свідчать про адекватність проведених розрахунків і про можливість адекватного вибору оптимального напрямку підвищення фінансових результатів підприємства.

Таблиця 2

Аналіз узгодженості матриць попарних порівнянь критеріїв

Показники	Е1	Е2	Е3	Е4
Індекс узгодженості (Іс)	0,115	0,156	0,166	0,054
Відношення узгодженості (Ос)	0,128	0,174	0,184	0,061
Відхилення, %	0,113	0,115	0,108	0,129

Пріоритетність шляхів підвищення фінансових результатів за критеріями Е1–Е4 графічно наведено на рис. 2.

Проведений аналіз показує, що пріоритетною альтернативою підвищення розміру фінансових результатів із урахуванням вибраних критеріїв є зменшення собівартості виробництва. Таким чином, застосування методу ієрархій Т. Сааті дозволяє математично обґрунтувати вибір оптимального методу підвищення фінансових результатів підприємства з ряду можливих альтернатив із урахуванням сукупності значущих критеріїв.

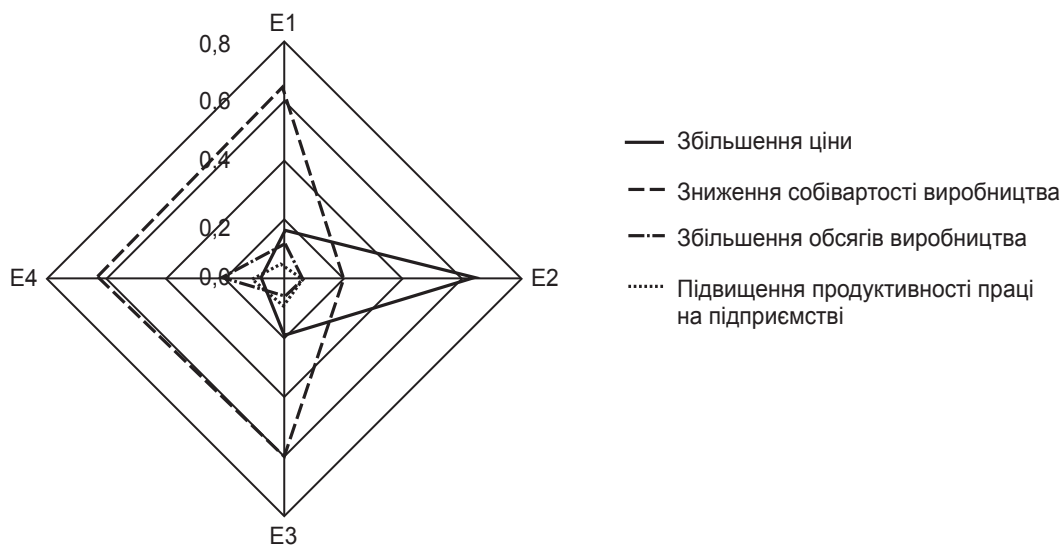


Рис. 2. Графічне уявлення векторів пріоритетів шляхів підвищення фінансових результатів підприємства

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Берест М. М.

- Література:** 1. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий / Т. Саати. – М. : Радио и связь, 2008. – 278 с. 2. Методи і моделі прийняття рішень в аналізі і аудиті / За ред. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : ЖДТУ, 2004. – 352 с. 3. Кігель В. Р. Моделі і методи прийняття рішень в ринковій економіці / В. Р. Кігель. – Київ : КЕІМ, 2003. – 125 с. 4. Методи дослідження фінансового аналізу (стану) суб'єктів господарювання : зб. конф. / Під ред. Н. В. Мірко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6, т. 3. – С. 268–272. 5. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства : навч. посіб. / В. О. Мец. – Київ : Вища шк., 2009. – 278 с.

АНАЛИЗ МАРКЕТИНГОВЫХ ОНЛАЙН-ИНСТРУМЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ БРЕНДА ТЕРРИТОРИЙ

УДК 339.138:005.573

Ковалёва Д. В.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрена сущность определения бренда города, проанализированы основные цели его использования. Выявлена потребность использования инновационных методов для создания бренда города. Проанализирована сущность социального медиа-маркетинга как инструмента брендинга городов и эффективность применения данного вида продвижения.

Ключевые слова: *социальный медиа-маркетинг, брендинг города, интернет-среда.*

Анотація. Розглянуто сутність визначення бренду міста, проаналізовано основні цілі його використання. Виявлено потребу використання інноваційних методів для створення бренду міста. Проаналізовано сутність соціального медіа-маркетингу як інструменту брендингу міст і ефективність застосування цього виду просування.

Ключові слова: *соціальный медіа-маркетинг, брендинг міста, інтернет-середовище.*

Annotation. The article considered the essence of the definition of the brand of the city, analyzes its main purpose. The need to use innovative techniques to create a city brand is revealed in this research. The essence of social media marketing and its efficiency have been analyzed as a tool for branding cities.

Keywords: *social media marketing, city branding, internet environment.*

В настоящее время в условиях глобализации мировой экономики, активизации инновационных процессов и стремительных темпов научно-технического прогресса все больше возрастает международная конкуренция среди государств, регионов и городов, которые активно участвуют в привлечении внимания потенциальных инвесторов и резидентов, что позволит им повысить местный уровень жизни. Исходя из этого, необходимо применять современные маркетинговые инструменты, подходы, которые широко используются в процессе брендинга территорий с целью повышения конкурентоспособности городов.

Конечным результатом формирования бренда территории является улучшение качества жизни населения. Брендинг территории на данный момент занимает значительное место в политическом и экономическом стратегическом планировании развития государства и его регионов, что обуславливается не только экономико-географическим расположением, а также стратегией города и самоидентификацией его жителей. Из факторов, способствующих развитию бренда территории, выделяют также формирование эмоциональной привязанности к бренду, уверенность резидентов в стабильности и безопасности представленного бренда, создание атмосферы вовлеченности жителей в процесс создания окружающей их «городской экосистемы» и др. Все это в комплексе создает синергический эффект, что демонстрируют примеры развитых государств и отдельных городов. На данный момент именно брендинг территории считается наиболее эффективной формой маркетинга, которая позволяет целенаправленно и осознанно формировать бренд города с учетом развития его идентичности, что обуславливает актуальность исследования.

Целью работы является определение понятия бренда города с учетом анализа его основных задач и выявления потребности использования инновационных онлайн-инструментов, а также исследование маркетинга в социальных сетях как составляющей маркетинговой стратегии территории.

В широком смысле слова под брендом города понимают городскую идентичность, системно выраженную в ярких и привлекательных идеях, символах, ценностях, образах и нашедшую максимально полное и адекватное отражение в имидже города [1, с. 41]. Данное определение позволяет максимально приблизиться к пониманию сущности брендинга города, который означает совокупность осознанных процессов, направленных на создание бренда города и развитие его идентичности, что, в свою очередь, влияет на повышение его привлекательности для целевой аудитории.

Особый вклад в развитие теоретических, методических и практических вопросов в области маркетинга территорий представили такие зарубежные авторы, как И. Рейн, Ф. Котлер, Д. Хайдер, К. Асплунд, К. Динни и др. Среди ученых, которые проводят исследования в области брендинга городов в странах СНГ, в том числе украинских маркетологов, посвящены работы Д. Визгалова, А. Панкрухина, Т. Мещерякова, В. Кудрявцевой, А. Карий, Е. Песоцкой, В. Доминина, О. Соскина и др.

С одной стороны, многообразие задач и отсутствие возможности упорядочить их делает процесс брендинга творческим, но при этом необходимо учитывать риски при реализации, свойственные любому венчурному проекту.

Эпоха ускорения информатизации выявляет зависимость экономического роста регионов от использования в производстве достижений науки и техники, то есть разнообразных инноваций [2, с. 23]. В связи с этим постоянное создание нововведений является одним из главных факторов развития территории. Потребность в новых стратегиях дальнейшего продвижения городов ставит перед специалистами в области маркетинга и регионального управления задачу поиска таких факторов экономического роста, которые способствовали бы популяризации бренда города, поэтому переход на инновационную модель в существующих условиях является наиболее актуальным инструментом.

Вопрос о влиянии веб-технологии на методы брендинга в целом активно рассматривался в научной литературе, поскольку развитие интернета и его возможностей изменило методы формирования представлений о городе. Жители регионов, которые являются участниками онлайн-среды, обязаны помнить о ее независимости и неподконтрольности.

Среди широкого спектра существующих онлайн-инструментов самые популярные и уже активно применяемые для создания брендов городов такие как [3, с. 123]:

- сайты (предоставляют наиболее достоверную информацию, имеют возможность передавать неограниченное количество информации всем потенциальным аудиториям);
- блогосфера (является персонализированным ресурсом, а потому создает ощущение «живого общения» между автором блога и читателем; охватывает и дифференцирует разнообразные группы целевой аудитории; сосредотачивает внимание на информационных поводах лидеров мнений – профессионалов в своей сфере);
- социальные сети (имеют максимальную концентрацию активных пользователей, готовых к потреблению информации; постоянное взаимодействие между собой и с органами территориального управления; наибольшая вовлеченность аудитории);
- электронная почта (является официальным, регулярным и популярным каналом взаимодействия с ключевыми лицами, принимающими решения).

Несмотря на разнообразие социальных медиа, маркетологи-практики преимущественно отдают предпочтение именно социальным сетям, поскольку они являются своеобразным объединением большого количества сервисов, существующих в сети Интернет. Согласно данным отчета «2012 Social Media Marketing Industry Report», 94 % среди 3800 опрошенных экспертов в маркетинге по всему миру считают, что социальные сети являются эффективной платформой для донесения маркетинговых сообщений до конечного потребителя [4, с. 89]. Исходя из этого, маркетологи-практики успешно используют их для продвижения.

Согласно данным отчета «2012 Social Media Marketing Industry Report», распределение преимуществ социального медиа-маркетинга (SMM) имеет следующий вид (рис. 1).

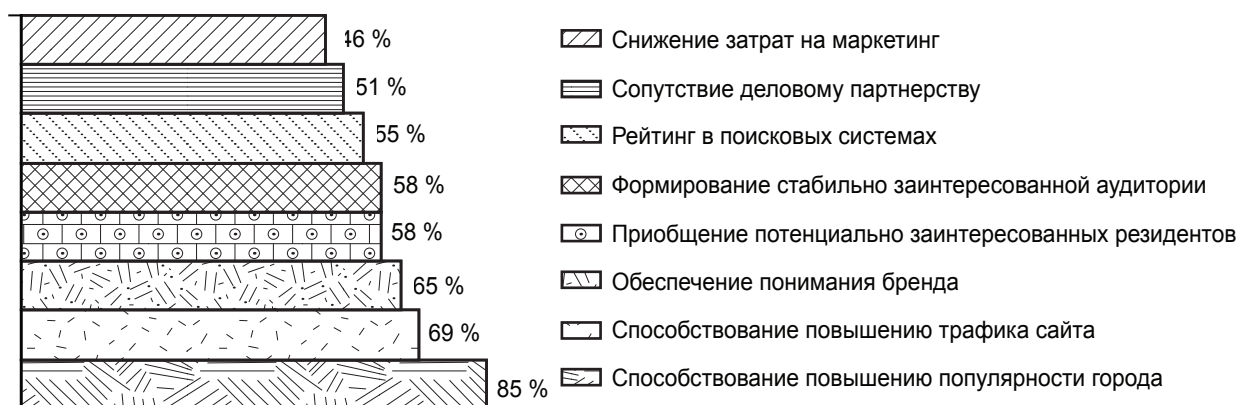


Рис. 1. Преимущества социального медиа-маркетинга [5]

Согласно данным исследования, большинство опрошенных маркетологов отметили [5], что даже с минимальными затратами времени социальный медиа-маркетинг способствует узнаваемости бренда, увеличению количества регулярных посетителей сайта или страницы через поисковые системы. Анализ активности аудитории на этих сайтах дает возможность маркетологам получать полезную информацию о потребностях жителей и данные о целевой аудитории в целом, прослеживать последние тренды в их предпочтениях и предпочтениях.

Основными инструментами SMM, которые используются маркетологами, являются: мониторинг социальных медиа, агрегация социальных медиа (аккумуляция контента из разных медиа-сервисов), социальная аналитика (исследование тенденций), компьютерная техника, социальные сети, программное обеспечение. С помощью данных инструментов осуществляется продвижение города в социальных сетях (SMM). При этом SMM включает:

- построение бренд-сообществ – создание разнообразных сообществ в социальных сетях (Facebook, Вконтакте), которые позволяют поддерживать прямой диалог между жителями и потенциальными резидентами города;
- работа с блогосферой – тематический блоггинг, основанный на работе с лидерами мнений (специалистами в определенной области, журналистами), позволяет доносить до аудитории информацию от людей, имеющих высокий уровень узнаваемости и значимости в блогах);
- ведение микроблога (Twitter-маркетинг) – формирование ограниченных 140 символами сообщений, позволяет оперативно и максимально лаконично информировать одновременно большое количество жителей и потенциальных резидентов;



– репутационный менеджмент – формирование информационного поля в СМИ и социальных сетях, позволяет создавать репутацию города и корректировать ее, что непосредственно влияет на уровень лояльности аудитории к бренду города.

Таким образом, результат многоуровневого процесса брендинга территории должен влиять на улучшение жизни жителей конкретного города за счет укрепления его внешнеэкономических отношений, улучшения внутреннего социально-экономического состояния и многих других факторов. В современных условиях стремительно развивающейся экономики внедрение инноваций в данный процесс является неотъемлемым элементом развития, что повлияло на изменение методов брендинга города в целом. Принимая во внимание разнообразие социальных медиа, современные маркетологи все же отдают предпочтение именно социальным сетям, ведь на данный момент они являются наиболее эффективным и конкурентноспособным инструментом, поскольку являются своеобразным объединением всех уже существующих инструментов.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Визгалов Д. В. Брендинг города / Д. В. Визгалов – М. : Фонд «Институт экономики города», 2011. – 160 с. 2. Пацук О. В. Инновационная направленность инвестиций / О. В. Пацук // Креативная экономика. – 2011. – № 10 (58). – С. 21–26. 3. Динни К. Брендинг территорий. Лучшие мировые практики / К. Динни. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 205 с. 4. Грищенко О. Ф. Соціальний медіа-маркетинг як інструмент просування продукту підприємства / О. Ф. Грищенко, А. Д. Нешева // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 4. – С. 86–98. 5. Stelzner M. Social Media Marketing Industry Report. How Marketers Are Using Social Media to Grow Their Businesses / M. Stelzner. – Social media examiner. – 2012. – 42 p.



РОЛЬ НЕПРЯМИХ ПОДАТКІВ У СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ УКРАЇНИ

УДК 336.226 (447)

Коваленко А. В.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто структуру податкової системи в Україні за останні 5 років, а також вплив непрямих податків на економічний стан країни; наведено порівняльну характеристику функціонування податків в Україні з іншими країнами.

Ключові слова: непряме оподаткування, непрямі податки, податок на додану вартість, акцизний податок.

Аннотация. Рассмотрена структура налоговой системы в Украине за последние 5 лет, а также влияние косвенных налогов на экономическую ситуацию страны; приведена сравнительная характеристика функционирования налогов в Украине с другими странами.

Ключевые слова: косвенное налогообложение, косвенные налоги, налог на добавленную стоимость, акцизный налог.

Annotation. This article describes the structure fiscal system in Ukraine for the last 5 years and also the impact of indirect taxes in economic state of the country; the comparative characteristic of the operation of taxes in Ukraine with other countries.

Keywords: indirect taxation, indirect taxes, value added tax, excise tax.

Податкова система є одним із найважливіших елементів ринкової економіки. Вона служить інструментом впливу держави на розвиток господарства, визначення пріоритетів економічного та соціального розвитку. Створення раціональної системи податків вимагає детального вивчення бази оподаткування, дослідження різних видів податків, а також їх впливу на економічний розвиток країни.

Сучасна податкова політика України фактично була розроблена та реалізована без задовільного наукового обґрунтування макро- і мікроекономічних наслідків її введення. Постійні зміни податків і розміру їх ставок без прогнозування впливу цього процесу на рівень життя населення перешкоджали перетворенню податкової системи України на ефективний інструмент економічної політики. Навпаки, вона стала в один ряд з причинами загострення кризових явищ у соціально-економічній системі. І тому раціональна система непрямого оподаткування повинна стати тим інструментом, за допомогою якого держава стабілізує і поліпшить економічний і соціальний розвиток.

Серед учених, які досліджували функціонування непрямого оподаткування, можна зазначити вітчизняних і російських: Г. В. Бех, М. П. Кучерявенко, О. М. Гур'єв, К. В. Кудряшова, С. Г. Пепеляєв і ін.

Обов'язковими платежами до бюджету є непрямі податки. Це частина чистого доходу, яка створюється на підприємствах і включається в ціну продукції, купуючи яку, споживачі сплачують цей вид податку. Таким чином, хоч і платять непрямі податки підприємства, кінцевими платниками є споживачі. Непрямі податки мають високе соціально-економічне значення і відіграють важливу роль в економіці країни. По-перше, вони є вагомим джерелом доходів у країнах, що розвиваються, їх частка в бюджеті значно вище, ніж частка прямих податків. По-друге, за допомогою непрямих податків здійснюється розподіл і перерозподіл доходів між різними соціальними верствами населення. По-третє, непрямі податки суттєво впливають на рівень цін, підвищуючи його приблизно на 20 %. По-четверте, система непрямих податків дозволяє регулювати рух сфер товарного обороту відповідно до цілей розвитку економіки. Непрямі податки є надбавкою до ціни, тому вони носять явно виражений фіскальний характер, легко піддаються обліку та контролю і являють собою пріоритетний напрямок системи збору податкових платежів в Україні [1].

Країни Євросоюзу (ЄС) довели на своєму прикладі, що структура податкової системи вважається найбільш сприятливою для економічного зростання, якщо в оподаткуванні переважає частка прямих податків. У структурі податкової системи України прямі податки переважали лише протягом 1998–2003 рр. Уже в 2004 році частка непрямих податків у загальній сумі податків перевищила частку прямих. Для більш детального розгляду оподаткування в Україні необхідно дати порівняльну характеристику основних податків з іншими країнами. Основними податками в багатьох країнах світу є податок на бізнес (податок на прибуток підприємств в Україні), податок на продаж (ПДВ) і податок з фізичних осіб. У наш час податок на доходи фізичних осіб у нашій країні становить 15 %. У Польщі він дорівнює 32 %, в Німеччині – 45 %, в Австрії – 50 %. У середньому по євросоні цей податок становить 43,5% лише в Чехії податок на доходи фізичних осіб дорівнює 22 %, а в Румунії – 16 %. Однак слід взяти до уваги той факт, що в багатьох країнах світу платежі до пенсійного фонду і фонду соціального захисту сплачують лише фізичні особи. Тому для розрахунку цього податку в Україні необхідно враховувати суму єдиного соціального внеску, який сплачують наші компанії і прибутковий податок із фізичних осіб. З урахуванням цих чинників податок на доходи фізичних осіб в нашій країні знаходиться на рівні 50 %. Така ставка податку стимулює виплату заробітної плати «в конвертах», що веде до скорочення доходу в бюджет. В Україні податок на прибуток юридичних осіб становить 18 %, майже така ж ставка у Швейцарії – 17,95 %. Серед інших європейських країн ставки цього податку такі: в Польщі – 19 %, в Румунії – 16 %, в Норвегії – 27 %, в Німеччині – 29,6 %, у Франції – 33,3 %, в США – 40 %. Гасло цього податку – «Найбільше податків сплачує бізнес, оскільки він багатий, оскільки він може це собі дозволити», на жаль, не можна застосувати для українського бізнесу: ця податкова ставка є занадто високою, що призводить до відсутності достовірних звітів про прибутки компанії, тобто переходу бізнесу в тінь.

Податкові системи розвинених європейських країн серед непрямих податків віддають перевагу, як і Україна, податку на додану вартість (ПДВ). Це пов'язано з тим, що ПДВ має ширшу базу оподаткування та є більш нейтральним із точки зору впливу на процес прийняття економічних рішень щодо інвестицій і споживання [1, с. 90]. Ставка ПДВ в Україні становить 20 %, така ж ставка у Великобританії, Болгарії, Сербії, Естонії, Вірменії й Узбекистані. Цей податок вносить суттєву частку в державний бюджет України, але при цьому проблема неповернення ПДВ у нас стоїть дуже гостро. Як для експортоорієнтованої країни цей показник податку є занадто високим, адже саме ПДВ здатен підвищувати зростання цін. Порівняння трьох основних перерахованих вище податків вкотре підтверджує необхідність зміни оподаткування України [2].

Ідеї радикального зниження ставок основних податків в Україні з'явилися не випадково. По-перше, вони зумовлені порівняно високим рівнем податкового навантаження на українську економіку, яке навіть у кризовому 2014 р., коли внаслідок падіння ділової активності зменшилися податкові надходження до бюджету, становило 23,5 % ВВП, а в 2012 р. – 24,7 % (а з урахуванням обов'язкових внесків до фондів соціального страхування – 37,2 %) порівняно з 20,5 % (32 %) у постсоціалістичних країнах ЄС. Той факт, що в розвинених країнах ЄС воно значно вище (28,5 % і 39,6 % відповідно), не може бути аргументом на користь недоцільності його перегляду в Україні.

Адже країна з низьким рівнем соціально-економічного розвитку не може дозволити собі мати такий високий рівень оподаткування, як розвинені країни, тож порівнювати її з останніми не коректно [6].

У табл. 1 наведено динаміку податкових надходжень до державного бюджету України.

Таблиця 1

Податкові надходження Державного бюджету України в контексті основних податків за період 2010–2015 рр., млн грн [3]

Найменування податку	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усього податкових надходжень	240 615,2	314 616,9	346 054,0	339 226,9	357 084,2	409 417,5
ПДВ	86 315,9	130 093,8	138 826,8	128 269,3	139 024,3	178 452,4
Акцизний податок із вироблених в Україні підакцизних товарів	34 715,3	26 097,1	28 661,0	27 721,4	28 085,5	38 783,8
Мито	4 600,8	7 822,1	9 767,8	8 946,8	12 608,7	13 790,6
Податок на доходи фізичних осіб	51 029,3	60 224,5	68 092,4	72 151,1	12 645,8	45 062,0
Податок на прибуток підприємства	40 359,1	55 097,0	55 797,0	54 993,8	39 941,9	34 776,3
Плата за землю	9 539,9	10 700,9	12 581,7	12 802,9	19 036,1	21 739,1

Аналізуючи цю таблицю, можна дійти висновку, що в період 2010–2015 рр. значно збільшилася сума платежів до бюджету України з таких податків, як ПДВ (на 164,3 %), мито (на 341,7 %), акцизний податок із вироблених в Україні підакцизних товарів (на 156,6 %). Ці податки є непрямими, що свідчить про спрямованість податкової політики України на збільшення національного доходу завдяки непрямим податкам, які є джерелом інфляційних процесів і мають регресивний характер, оскільки суттєво впливають на ціноутворення. Основним фактором, який визначає співвідношення між прямими та непрямими податками, є рівень життя основної маси населення. Низький рівень обмежує масштаби прямих податкових надходжень, тому, як правило, превалювання непрямих доходів у структурі Державного бюджету спостерігається у країнах, що розвиваються.

Розглядаючи структуру доходів Державного бюджету України (рис. 1), слід зазначити, що в 2015 р. тільки на ПДВ довелось 33,38 % усього доходу.

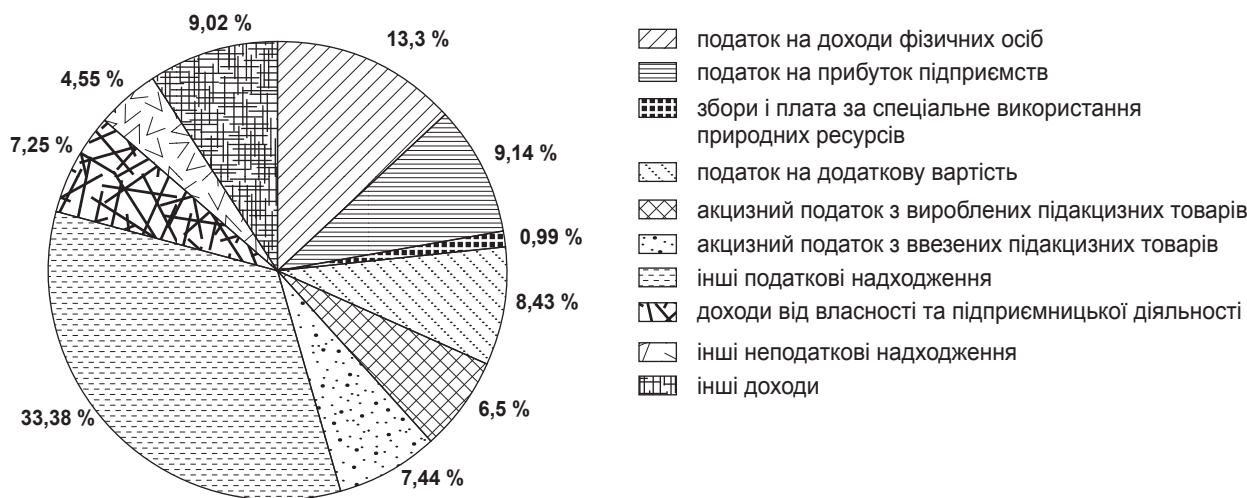


Рис. 1. Структура доходів Державного бюджету України на 31.12.2015 за найбільш значущими показниками [4]

Також суттєву питому вагу (11,8 %) має акцизний податок, який, як і податок на додану вартість, є непрямим, тобто оплачується в кінцевому рахунку не виробником продукції, а покупцем. Цей податок, в першу чергу, покликаний виконувати регулюючу функцію, оскільки він здатен впливати на обсяги виробництва і споживання таких підакцизних товарів, як алкоголь і тютюн. Однак необхідно пам'ятати, що надмірне підвищення акцизів сприяє тінізації ринку таких товарів, появі контрафактної продукції і головне – значному зниженню дохідної частини зведеного бюджету.

Високі ставки податків, перевага непрямих податків над прямими в системі оподаткування і, як наслідок, масова тінізація бізнесу, вивезення капіталу з країни негативно впливають на економічну ситуацію в Україні. Нинішнє співвідношення прямих і непрямих податків є неефективним, тому податкова реформа повинна розглядатися як один із ключових пріоритетів державної економічної політики. Головним завданням цієї реформи є



створення раціональної бази оподаткування, яка дозволить значно поповнити державну скарбницю при стабільно позитивному розвитку соціальної та економічної сфер країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бріль М. С.

Література: 1. Липсиц И. В. Ценообразование / И. В. Липсиц. – М. : Магистр, 2009. – 108 с. 2. Педь І. В. Непрямі податки в податковій системі України : навч. посіб. / І. В. Педь ; за ред. Ю. М. Лисенкова. – Київ : Знання, 2008. – 90 с. 3. Податки в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://obozrevatel.com/author-column/83072-nalogi-v-ukraine-sravnite-s-drugimi-stranami.htm>. 4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 5. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua/>. 6. Ліберальна податкова реформа [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/finances/liberalna-podatкова-reforma-neobhidna-chi-nemozhлива_.html.



ТЕХНОЛОГІЯ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ

УДК 658.15

Коваль В. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. На рівні концепції наведено технологію аналізу фінансової безпеки, що розроблена для підприємств металургійної галузі промисловості. Детально розписано етапи проведення цього аналізу. Модель може використовуватися для дослідження стану фінансової безпеки підприємства, визначення загрозливих для нього факторів.

Ключові слова: технологія аналізу, стан фінансової безпеки, металургійна галузь, таксономічний аналіз.

Аннотация. На уровне концепции представлена технология анализа финансовой безопасности, разработанная для предприятий металлургической отрасли промышленности. Детально расписаны этапы проведения данного анализа. Модель может использоваться для исследования состояния финансовой безопасности предприятия, определения угрожающих ему факторов.

Ключевые слова: технология анализа, состояние финансовой безопасности, металлургическая отрасль, таксономический анализ.

Annotation. The article is presented the concept at the level of financial security analysis technology, developed for the metal industry. The stages of this analysis are painted in detail. The model can be used to research the financial security of the state enterprises, the definition of threats to him.

Keywords: analysis technology, state of the financial security, metallurgical industry, taxonomic analysis.

В умовах кризових тенденцій розвитку вітчизняної економіки підприємства здійснюють свою діяльність під впливом низки дестабілізуючих факторів, серед яких: недосконалість законодавства, недобросовісна конкуренція, низький рівень розвитку фінансового ринку, невідпрацьованість інструментарію застосування сучасних методів стимулювання персоналу [1]. Тож проблема забезпечення фінансової безпеки підприємств (ФБП) як інструменту

захисту від впливу зовнішніх та внутрішніх загроз, вимагає постійного аналізу її стану. В умовах динамічних змін першочерговою потребою для суб'єктів господарювання є пошук нових технологій аналізу фінансової безпеки. Особливої уваги заслуговують підприємства металургійної промисловості, на які припадає 17,8 % обсягів реалізованої промислової продукції України у 2015 р. [2].

Вивченням питання аналізу стану ФБП займалися такі вчені, як: І. Бланк, С. Айвазян, З. Бажаєв, О. Кожушко, В. Плюта, Т. Кузенко, Н. Сабліна, В. Теличко та ін. Дослідження фінансової безпеки підприємств промисловості виконували М. Агапова, О. Полтініна, І. Медведєва.

Проте розроблення технології аналізу фінансової безпеки підприємств металургійної галузі, серед яких 40,7 % є збитковими [2], дотепер не було. Отже, метою статті є розробка технології аналізу ФБП.

Перш за все увага зосереджувалась виключно на економічній безпеці, але з кожним роком все більше науковців наголошують на необхідності створення фінансової безпеки як окремого елемента системи економічної безпеки, що має відповідати за безпеку саме сфери фінансових відносин.

Єдиного визначення поняття фінансової безпеки підприємства на сьогодні не існує, що зумовлено неоднозначністю думок науковців. Однак проведені дослідження дозволили виокремити певні підходи до трактування визначення згаданого поняття, які відображені на рис. 1.

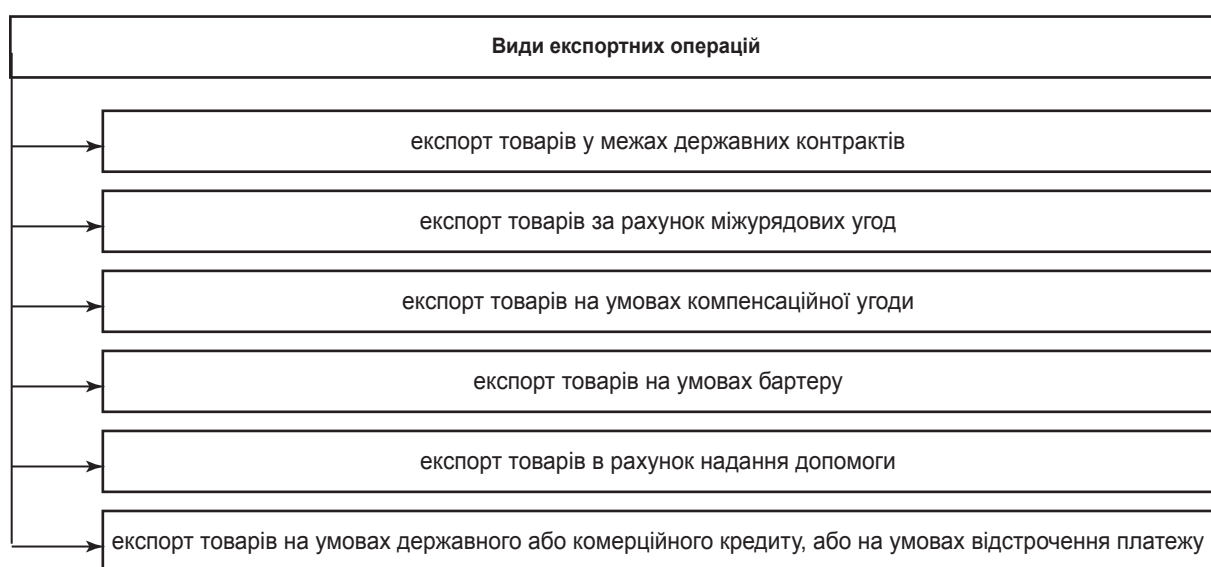


Рис. 1. Підходи до визначення поняття «фінансова безпека підприємства»

Розглянувши тлумачення різними авторами та наявні теоретичні підходи до визначення поняття, під фінансовою безпекою підприємства розумітимемо такий стан підприємства, за якого останнє захищене від негативного впливу зовнішніх і внутрішніх фінансових загроз, що забезпечить його стабільний розвиток на короткострокову та довгострокову перспективу; а також це найбільш ефективне використання ресурсів підприємства, що виражається в позитивних значеннях фінансових показників діяльності підприємства [3].

На фінансову безпеку підприємства впливає велика кількість загроз, які перешкоджають досягненню його фінансових інтересів.

І. Бланк [4] під загрозою фінансовим інтересам підприємства розуміє форму вираження їх суперечності фінансовому середовищу його функціонування, відображаючи реальну чи потенційну можливість прояву деструктивного впливу різноманітних факторів чи умов на їх реалізацію у процесі фінансового розвитку, що призводить до прямого чи непрямого економічного збитку.

Існує доволі широка сукупність загроз фінансовій безпеці суб'єктів господарювання промисловості. Основними для підприємств металургійної галузі є: військові дії у промисловій зоні України, висока ступінь зносу ОВФ, відсутність значних інвестиційних ресурсів, інфляція, збільшення вартості банківських кредитів, посилення конкурентного тиску, нестабільність курсу валюти, іноземна конкуренція [5].

Для вчасного попередження загроз, досягнення фінансових інтересів, підвищення рівня фінансової безпеки підприємства необхідно постійно слідкувати за її станом. Вирішення цього питання можливе за допомогою розробки технології аналізу.

За результатами аналізу наукових джерел запропоновано модель технології аналізу фінансової безпеки підприємств металургійної галузі (рис. 2).

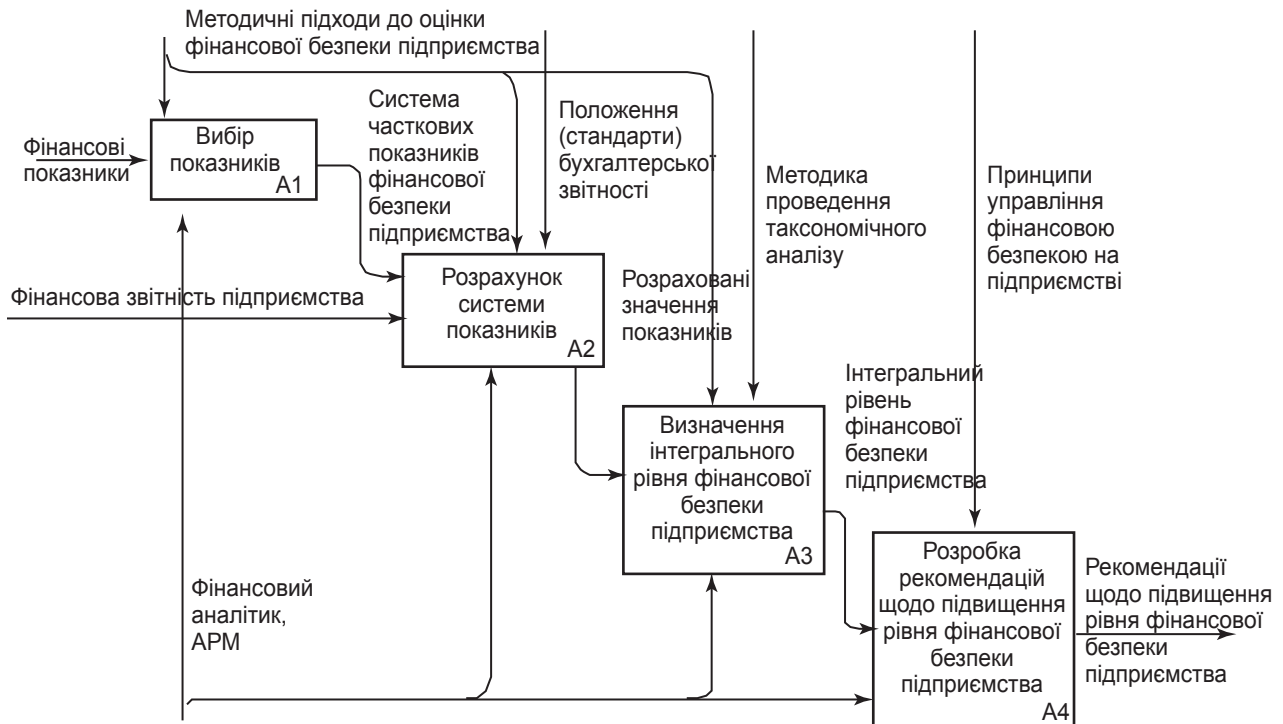


Рис. 2. Модель технології аналізу фінансової безпеки підприємства металургійної галузі

Приведена декомпозиція першого рівня моделі «Проведення аналізу фінансової безпеки підприємства» складається з таких етапів: вибір показників, розрахунок системи показників, визначення інтегрального рівня фінансової безпеки підприємства, розробка рекомендацій щодо підвищення рівня фінансової безпеки підприємства.

Початковим етапом аналізу фінансової безпеки підприємства визначається блок вибору показників. Це підготовчий етап, який полягає у формуванні системи значущих, інформаційних, не спряжених показників, необхідних для розрахунку рівня фінансової безпеки підприємства. Якщо розписувати більш детально, декомпозиція цього етапу складається з трьох послідовних бізнес-процесів, наведених далі.

A1.1. Визначення індикаторів фінансової безпеки – з переліку фінансових показників виокремлюються лише індикатори фінансової безпеки.

A1.2. Визначення оптимальних рівнів індикаторів – полягає в тому, що фінансовий аналітик визначає оптимальні значення раніше визначених індикаторів фінансової безпеки підприємства.

A1.3. Формування системи часткових показників фінансової безпеки – на підставі визначеного переліку індикаторів фінансової безпеки та їх оптимальних значень конструється система показників, за допомогою якої далі будуть проводитись розрахунки.

На другому етапі декомпозиції наведеної моделі проводиться розрахунок системи часткових показників фінансової безпеки підприємства на основі використання методичних підходів.

Третім етапом запропонованої моделі є визначення інтегрального рівня фінансової безпеки підприємства за допомогою таксономічного аналізу. На наступному рівні декомпозиції цього блоку знаходяться бізнес-процеси, які відображають послідовність етапів проведення таксономічного аналізу [6].

A3.1. Формування матриці вхідних даних.

A3.2. Стандартизація вхідних даних. З огляду на те, що показники, включені в матрицю вхідних даних, неоднорідні, оскільки описують різні властивості об'єктів і різняться одиницями вимірів, необхідно їх привести до стандартизованого вигляду. Таким чином, всі індикатори повинні бути приведені до одного числового безрозмірного інтегрального показника. Процедура стандартизації даних дозволяє уникнути розбіжностей з одиницями виміру. Для стандартизації даних необхідно знайти середнє значення й середньоквадратичне відхилення за кожною ознакою.

A3.3. Визначення стимуляторів і дестимуляторів. Проводиться диференціація ознак на стимулятори та дестимулятори. Підставою такого поділу є характерний вплив кожного з показників на рівень розвитку досліджуваного об'єкта. Ознаки, які надають позитивний вплив на загальний рівень розвитку об'єкта, називаються стимуляторами, а ознаки, що уповільнюють розвиток підприємства, – дестимуляторами.



А3.4. Побудова вектора-еталона. Координати вектора-еталона формуються зі значень показників та визначаються таким чином:

$Z_{oi} = \max Z_{ij}$, якщо показник j є стимулятором;

$Z_{oi} = \min Z_{ij}$, якщо показник j є дестимулятором.

А3.5. Визначення інтегрального рівня фінансової безпеки.

Останнім бізнес-процесом моделі на першому рівні декомпозиції є розробка рекомендацій щодо підвищення рівня фінансової безпеки підприємства. Він полягає у виокремленні загроз ФБП та визначенні можливих збитків від реалізації загроз, розробці заходів захисту від загроз, визначення витрат на їх реалізацію та прийняття рішення щодо реагування на загрози.

Запропонована в цій статті модель технології аналізу ФБП дозволить дослідити стан фінансової безпеки металургійних підприємств, визначити загрозові фактори, які на неї впливають, та сформулювати рекомендації щодо підвищення її рівня.

Подальші дослідження будуть спрямовані на емпіричну реалізацію наведеної технології.

Науковий керівник – викладач Лелюк С. В.

Література: 1. Д'яконова І. І. Фінансова безпека підприємств на основі розвитку принципів корпоративного управління : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Д'яконова Ірина Іванівна. – Суми, 2006. – 20 с. 2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>. 3. Мойсеєнко І. П. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства : навч. посіб. / І. П. Мойсеєнко, О. М. Марченко. – Львів : Вид-во ЛДУВС, 2011. – 380 с. 4. Бланк И. А. Управление финансовой безопасностью предприятия / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, Эльга, 2004. – 784 с. 5. Сусіденко О. В. Методи та критерії формування і підвищення фінансової безпеки підприємства / О. В. Сусіденко // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. – 2014. – Вип. 43, ч. 2. – С. 129–133. 6. Сабліна Н. В. Использование метода таксономии для анализа внутренних ресурсов предприятия / Н. В. Сабліна, В. А. Теличко // Бизнес Информ. – 2009. – № 3. – С. 78–82.



РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ЕКОНОМІКИ

УДК 336.711

Козак В. С.

Студент 2 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано сутність фінансової стабільності, основні завдання центрального банку у сфері моніторингу фінансового сектора, його інструменти, які сприяють подоланню фінансової нестабільності. Розглянуто зарубіжний досвід участі центрального банку в забезпеченні фінансової стабільності та запропоновано напрями збільшення ролі монетарного регулятора у підтриманні стабільності фінансової системи.

Ключові слова: фінансова стабільність, монетарна стабільність, центральний банк, грошово-кредитна політика, фінансова система.

Аннотация. Проанализированы сущность финансовой стабильности, основные задачи центрального банка в сфере мониторинга финансового сектора, его инструменты, способствующие преодолению финансовой

нестабильності. Рассмотрен зарубежный опыт участия центрального банка в обеспечении финансовой стабильности и предложены направления увеличения роли монетарного регулятора в поддержании стабильности финансовой системы.

Ключевые слова: финансовая стабильность, монетарная стабильность, центральный банк, денежно-кредитная политика, финансовая система.

Annotation. In article the essence of financial stability, the primary goals of the central bank in sphere of financial sector monitoring, its tools promoting overcoming of financial instability are analyzed. Foreign experience of the central bank participation in maintenance of financial stability is considered and directions of increase the role of a monetary regulator in maintenance of financial system stability are offered.

Keywords: financial stability, monetary stability, the central bank, monetary policy, financial system.

Світова фінансова криза засвідчила важливу роль центральних банків (ЦБ) у забезпеченні стабільності фінансової системи, оскільки саме вони здійснили низку скоординованих дій для ліквідації проблем фінансового сектора, підвищення ліквідності міжбанківського ринку шляхом зниження процентних ставок і пом'якшення умов видачі кредитів банківським установам. Постійно зростає кількість центральних банків, для яких забезпечення фінансової стабільності є однією з основних функцій. Беручи на себе відповідальність за стабільність фінансової системи, центральні банки акцентують увагу на тому, що саме банківська система є основною інституційною складовою фінансового сектора, яка відіграє значну роль у фінансовій системі.

В міжнародному фінансовому співтоваристві ведуться дискусії про те, чи повинен ЦБ сприяти забезпеченню фінансової стабільності і чи повинна вона стати його метою. На практиці ці питання давно знайшли позитивні відповіді, і в багатьох країнах центральний банк на законодавчому рівні розглядається як один з учасників системи забезпечення фінансової стабільності в економіці. Вчені та практики продовжують активно дискутувати про роль центральних банків у забезпеченні фінансової стабільності, інструментів і механізмів забезпечення стабільності фінансової системи, співвідношення між цілями монетарної і фінансової стабільності.

Серед зарубіжних учених, які досліджують роль центрального банку у забезпеченні фінансової стабільності, найбільш вагомими, на наш погляд, є публікації К. Боріо, Р. Фергюсона, В. Вайта, Р. Алфаро, М. Дремана, А. Мехлера, П. Каллаура, П. Лоу та ін. Деякі вчені [1, с. 10] вважають, що центральні банки повинні, крім споживчих цін, також контролювати ціни на активи (цінні папери, нерухомість). Вони пропонують включити питання фінансової стабільності у сферу монетарної політики й активно використовувати її інструменти для підтримки фінансової стабільності та запобігання виникненню "бульбашок" на фінансовому ринку. Дослідженню ролі ЦБ у забезпеченні фінансової стабільності присвячені праці вітчизняних науковців, а саме: Гальчинського А., Гейця В., Міщенко В., Мороза А., Науменкової С., Петрика О., Козюка В. та ін. Вивчення праць зазначених науковців дозволяє ґрунтовно підійти до дослідження ролі центрального банку у забезпеченні стабільності фінансової системи. Однак багато аспектів цієї проблеми залишається поза увагою дослідників.

Метою наукового дослідження є визначення сутності фінансової стабільності та ролі центрального банку у сфері моніторингу та забезпечення фінансової стабільності.

Традиційно основною метою діяльності центрального банку прийнято вважати підтримання монетарної і, в першу чергу, цінової стабільності в економіці. Його повноваження у цій сфері, як правило, закріплюються законом про центральний банк. Проте монетарна стабільність – це не єдина мета, на досягнення якої спрямована діяльність центрального банку. Щоденна робота центральних банків також орієнтована на підтримку фінансової стабільності в економіці.

В економічній літературі немає однозначного чіткого визначення поняття "фінансова стабільність". За визначенням Європейського центрального банку фінансова стабільність – це стан, коли фінансова система здатна протистояти шокам без розвитку кумулятивних процесів, що порушують трансформацію заощаджень в інвестиції і проведення платіжних операцій в економіці [2, с. 30]. У звіті ж про фінансову стабільність Казахстану зазначається, що фінансова стабільність – це відсутність диспропорцій в економіці, які можуть призвести до подальшої негативної корекції фінансових ринків, виникнення системної кризи та нездатності фінансових інститутів забезпечувати безперерйне функціонування фінансової системи, а також підтримувати ділову активність реального сектора економіки [3, с. 56–57].

Узагальнюючи наявні в економічній літературі визначення, фінансову стабільність можна трактувати як здатність фінансової системи одночасно задовільно виконувати три ключові функції: ефективно та безперервно сприяти розподілу ресурсів в економіці від власників заощаджень до інвесторів і розподілу економічних ресурсів у цілому; визначати фінансові ризики й оцінювати їх на перспективу з прийнятною точністю, а також відносно добре управляти ними; безперервно абсорбувати фінансові та реальні економічні несподівані події або шоки.

Згідно з вітчизняним законодавством Національний банк та уряд забезпечують стабільність національної грошової одиниці. Так, відповідно до ст. 20 Закону України "Про Кабінет Міністрів України" уряд забезпечує проведення державної фінансової політики, сприяє стабільності грошової одиниці України [4, с. 10]. У ст. 6 За-

кону України "Про Національний банк України" визначено, що основною функцією Національного банку є забезпечення стабільності грошової одиниці України [5, с. 12]. При виконанні цієї функції Національний банк має виходити з пріоритетності досягнення та підтримки цінової стабільності в державі.

Центральні банки є інститутами, які відіграють надзвичайно важливу роль у забезпеченні фінансової стабільності. Це зумовлено, насамперед, тим, що центральні банки поряд з підтриманням стабільності національної валюти завжди несли відповідальність за стабільність банківської системи, а банки є центральним елементом фінансової системи, і виникнення системної нестабільності в банківському секторі негативно впливає на фінансову стабільність і має вкрай негативні соціально-економічні наслідки для країни в цілому. Однак центральні банки не в змозі нести повну відповідальність за підтримання фінансової стабільності. Забезпечення стабільності фінансової системи є комплексним питанням і потребує вирішення багатьох завдань, узгоджених зусиль широкого кола державних органів, включаючи центральні банки, міністерства фінансів, органи фінансового нагляду та регулювання.

Тому основними завданнями центральних банків у сфері моніторингу і забезпечення фінансової стабільності ми вбачаємо:

1. Створення загальноекономічних умов ефективного функціонування банків.
2. Згладжування поточних коливань ліквідності банківського сектора.
3. Підтримання стійкості фінансового стану приватних банків і банківського сектора в цілому.
4. Оцінка вразливості банківського сектора до зовнішніх і внутрішніх шоків.
5. Створення механізмів захисту інтересів кредиторів і вкладників банків і системи гарантування вкладів.
6. Забезпечення безперебійної роботи національної платіжної системи.
7. Співробітництво з міжнародними організаціями з питань фінансової стабільності.
8. Розробка звітів про фінансову стабільність.

Останнє є важливим завданням центрального банку, оскільки звіти про фінансову стабільність інформують громадськість про основні ризики, пов'язані з діяльністю фінансової системи, та позитивно впливають на динаміку економічних очікувань. Інформування населення і, перш за все, активних учасників фінансового ринку про ризики, які існують у фінансовій системі, сприяє їх більш обачній поведінці, що знижує ймовірність настання системної кризи у фінансовій системі.

При виникненні системної нестабільності у фінансовому та банківському секторах саме центральний банк виступає першою лінією оборони та своїми інструментами забезпечує: нормалізацію ситуації з ліквідністю, відновлення або підтримання безперебійної роботи платіжної системи; зниження негативних очікувань учасників ринку банківських послуг, відновлення довіри до банківської системи; запобігання або зниження темпів відтоку депозитів із банківської системи та коштів нерезидентів з фінансового сектора країни, а також виведення активів із проблемних банків; відновлення платоспроможності банків та їх оздоровлення за допомогою рекапіталізації, реструктуризації проблемних активів, реорганізації, ліквідації тощо.

Перелік інструментів монетарної політики та заходів, що можуть застосовуватися ЦБ для забезпечення фінансової стабільності, досить широкий, тому перерахуємо лише основні з них: традиційні інструменти центрального банку (облікова ставка, норми обов'язкового резервування, операції на відкритому ринку тощо), включаючи інструменти регулювання поточної ліквідності банків; встановлення нормативів безпечного функціонування банків; нестандартне рефінансування банків, а в деяких випадках і небанківських фінансових організацій, що зазнають проблем із ліквідністю; заходи адміністративного характеру, включаючи введення обмежень на проведення поточних операцій та операцій з капіталом з метою запобігання відтоку коштів нерезидентів; введення мораторію на зняття коштів із депозитів; заходи, спрямовані на рекапіталізацію і реорганізацію банків, включаючи збільшення статутного фонду за рахунок коштів власників або держави, злиття і поглинання проблемних банків, а також фінансове оздоровлення та ліквідацію неплатоспроможних банків; заходи, спрямовані на захист інтересів вкладників, відновлення довіри до банківської системи з боку кредиторів і вкладників, зниження негативних очікувань учасників ринку, припинення відтоку депозитів тощо.

Застосовуючи комплекс цих інструментів і заходів, центральні банки створюють макроекономічні умови для ефективного функціонування фінансового сектора і ринків, згладжують коливання цін на фінансові активи, здійснюють моніторинг ризиків і забезпечують фінансову стійкість окремих банків і банківського сектора в цілому, роблять внесок у безперебійне функціонування фінансової інфраструктури та захист інтересів кредиторів і вкладників фінансових організацій, а також зменшують негативні наслідки системної нестабільності у фінансовій сфері.

Фінансова стабільність є складною категорією, тому механізм її забезпечення включає досить широкий перелік інструментів, застосування яких вимагає зусиль державних органів. Однак найбільш важливу роль у здійсненні моніторингу і підтримки фінансової стабільності відіграють центральні банки. Основні їх завдання в цій сфері: сприяння створенню макроекономічних умов ефективного функціонування фінансового сектора і ринків,



безперервного функціонування фінансової інфраструктури, здійснення моніторингу ризиків і забезпечення стійкості окремих банків і банківського сектора, захист інтересів кредиторів і банківських установ, а також зменшення негативних наслідків системної нестабільності у фінансовій сфері. В Україні, незважаючи на відсутність у законодавстві прямих положень, пов'язаних із моніторингом і підтримкою фінансової стабільності, Національний банк у своїй діяльності орієнтується на вирішення завдань, які в цілому відповідають основним завданням органів грошового і фінансового регулювання та нагляду більшості країн світу: підтримання стабільності національної валюти, стабільності функціонування банківського сектора та безперервної роботи національної платіжної системи. При цьому, беручи до уваги особливості інституційної структури фінансової системи, організації фінансового нагляду і регулювання в Україні, основну роль у вирішенні цих завдань відіграє Національний банк, незважаючи на те, що він не в змозі нести всю повноту відповідальності за збереження стійкості фінансової системи країни.

Перспективними напрямками дослідження є більш детальне вивчення зарубіжного досвіду участі центрального банку у забезпеченні фінансової стабільності та розробка на цій основі власної моделі забезпечення стабільності фінансової системи за допомогою ЦБ.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Яременко О. Р.

Література: 1. Borio С. Asset prices, financial and monetary stability: exploring the nexus [Електронний ресурс] / С. Borio // Lowe BIS Working Papers. – 2002. – № 114. – Режим доступу : <http://www.bis.org/publ/work114.pdf>. 2. Каллаур П. В. Концепт "финансовая стабильность" / П. В. Каллаур // Белорусский экономический журнал. – 2007. – № 1. – С. 25–37. 3. Отчет о финансовой стабильности Казахстана, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nationalbank.kz/cont/publish529038_6109.pdf. 4. Про Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс] : Закон України від 07.10.2010 № 2591-VI. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2591-17>. 5. Про Національний банк України [Електронний ресурс] : Закон України від 20.05.1999 № 679-XIV. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=679-14>.



ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПРОЦЕСУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

УДК 339.9

Козаченко Д. О.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти процесу глобалізації та її значення для економіки країн на сучасному етапі. Проаналізовано переваги та недоліки глобалізації, а також ризики країн, які є активними учасниками інтеграційних процесів.

Ключові слова: глобалізація світової економіки, інтеграція, інтернаціоналізація.

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты процесса глобализации и ее значение для экономики стран на современном этапе. Проанализированы преимущества и недостатки глобализации, а также риски стран, которые являются активными участниками интеграционных процессов.

Ключевые слова: глобализация мировой экономики, интеграция, интернационализация.

Annotation. Discussed the theoretical aspects of the globalization process and its importance to the economies at the present stage. Explored the advantages and disadvantages of globalization, and risks of countries, which are active participants in the integration process.

Keywords: globalization of the world economy, integration, internationalization.



Актуальність теми зумовлена тим фактом, що глобалізація як історичне явище і феномен, а також як об'єктивна закономірність розвитку людства привертає все більшу увагу дослідників. Глобалізаційні процеси займають визначальне місце у розвитку сучасного світу, що суттєво впливає як на економічне життя, так і спричиняє соціальні, політичні та культурні наслідки. Ці наслідки відчувають на собі безліч країн світу, не виключенням є і Україна. Глобалізація тягне за собою безліч наслідків, серед яких є і позитивні, і негативні.

Важливий внесок у дослідження проблеми глобалізації зробили такі вітчизняні дослідники, як О. Г. Білорус, А. І. Кредісов, Д. Г. Лук'яненко, Є. Г. Панченко, З. О. Луцишин, Ю. В. Макогон, Ю. М. Пахомов, А. М. Поручник. Серед найвідоміших зарубіжних учених, що заклали теоретичний фундамент у цій сфері, – Ф. Бродель, І. Бродель, І. Валлерстайн, П. Герст, Дж. Даннінг, П. Кругман, К. Омае, Дж. Сакс, Т. Фрідмен та ін.

Метою цієї роботи є виявлення переваг і недоліків світового процесу глобалізації як економічної, політичної і культурної інтеграції та уніфікації.

Сучасний етап розвитку людства характеризується всезростаючим впливом процесів глобалізації на всі сфери життєдіяльності. Однією з основних ознак сучасного розвитку світового господарства є розгортання процесів глобалізації, які справляють суттєвий вплив на систему міжнародних економічних відносин, трансформують напрями та визначають тенденції розвитку національних економік.

Глобалізація – складний, багатогранний процес, який охоплює всі аспекти суспільного розвитку та втілюється у зростаючій взаємозалежності країн світу в результаті формування єдиного всесвітнього господарського організму.

Глобалізація – тривалий процес інтеграції національних економік світу з метою розв'язання глобальних проблем людства [2].

Так, одним із перших вітчизняних дослідників процесу глобалізації економіки в Україні став С. І. Соколенко. Він зазначає, що у сферу інтересів цієї науки входять проблеми світового характеру, які або зачіпають інтереси широкого кола держав чи навіть усього світового співтовариства, або вимагають рішучих дій на основі колективних зусиль з метою усунення загальної загрози або запобігання регресу в умовах життя людей. Він вважає, що серед науковців цей термін став розхожим і вживається в різних аспектах.

Взагалі глобалізація світової економіки складна, багатоаспектна проблема, що постійно породжує численні наукові дискусії, тому на сьогодні вона не має простого й однозначного тлумачення. Це поняття має прихований зміст, який включає велику кількість явищ і процесів, а також проблем, які стосуються всього людства, тобто глобальних проблем сучасності [1].

До головних ознак процесу глобалізації на сучасному етапі її розвитку слід відносити: взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення; інтернаціоналізацію світової економіки під впливом поглиблення міжнародного поділу праці; послаблення можливостей національних держав щодо формування незалежної економічної політики; становлення єдиної системи зв'язків і нової конфігурації світової економіки.

Попри значного впливу глобалізації на сучасну світову економіку, вона несе за собою певний ряд наслідків. Основні з них – це глобальний розподіл праці, міграція людей і капіталу, стандартизація законодавства, економіки, а також злиття культур різних країн.

Глобалізація – процес, який допомагає країнам вирішувати спільні і навіть глобальні проблеми, але спричиняє значну залежність між людьми та країнами в цілому.

Глобалізація має багато переваг. У багатьох відносинах глобалізація являє собою розширення свободи.

По-перше, це відкриття кордонів для міжнародної торгівлі, які надають споживачам більш широке розмаїття товарів і послуг. Купуючи сировину і наймаючи працівників з інших країн, деякі фірми можуть зменшити свої витрати. Це зниження витрат зазвичай призводить до зниження цін, що викликає збільшення попиту на продукцію всіх видів. Крім зниження цін, міжнародна конкуренція призводить до підвищення якості товарів. Тобто глобалізація сприяє поглибленню спеціалізації і міжнародного поділу праці. В її умовах ефективніше розподіляються засоби та ресурси, що сприяє підвищенню середнього рівня життя і розширенню життєвих перспектив населення, а також несе вигоду від вільної торгівлі на взаємовигідній основі, що задовольняє всі сторони.

По-друге, важливою перевагою глобалізаційних процесів є економія на масштабах виробництва, що потенційно може призвести до скорочення витрат і зниження цін, а отже, до економічного зростання.

По-третє, глобалізація сприяє загостренню міжнародної конкуренції. Вона стимулює подальший розвиток нових технологій і розповсюдження їх серед країн.

По-четверте, глобалізація спричиняє підвищення ліквідності капіталу – інвестори з розвинених країн отримали можливість інвестувати в країни, що розвиваються; це, в свою чергу, дає вигоду не тільки інвесторам, а й дає серйозний поштовх до розвитку країнам третього світу [4].

Також, крім вищеперерахованих сильних сторін глобалізації, існують ще не менш важливі. Це зниження ймовірності початку війни – країни занадто тісно взаємопов'язані між собою, і в такій ситуації збройний конфлікт стане не вигідним. Глобалізація створює серйозну основу для вирішення загальних проблем людства, в першу



чергу – екологічних, що обумовлено об'єднанням зусиль світової спільноти, консолідацією ресурсів, координацією дій у різних сферах. Звісно, існує ще безліч переваг процесу глобалізації, тому було виділено наймасштабніші з них.

Отже, ступінь позитивного впливу глобалізаційних процесів на економіку окремих країн залежить від місця, яке вони займають у світовій економіці, фактично основну частину переваг отримують країни з високорозвинутою економікою.

Несправедливий розподіл благ від глобалізації породжує загрозу конфліктів на регіональному, національному й інтернаціональному рівнях. Відбувається не вирівнювання доходів, а швидше їх поляризація. Цей процес призводить до швидкого розвитку розвинених країн, а країни, що розвиваються, ще більше відстають від попередніх [3].

Отже, можна виділити недоліки глобалізації на сучасному етапі.

Вона супроводжується: взаємозалежністю фінансових ринків; зростанням спекулятивних валютних потоків між державами і вторинними фінансовими ринками; станом платіжної і торговельної розбалансованості, що у сукупності значно обмежують можливість формування незалежної макроекономічної політики на національних рівнях.

До слабких сторін глобалізації також слід віднести: безробіття, надмірну залежність однієї країни від інших і збільшення нелегальної імміграції.

Таким чином, не можна точно сказати, що несе за собою глобалізація – загрозу чи можливість розвитку країн. Позитивний чи негативний вплив від глобалізації залежить від рівня розвитку національної економіки країни й інших факторів. Дійсно, глобалізація – це явище, яке значно впливає на розвиток сучасного світу, але й тягне за собою політичні, економічні та соціальні наслідки. І ці наслідки не лише позитивні, але й, на жаль, негативні. Існує безліч недоліків глобалізації, з якими неможливо або вкрай складно боротися. Потрібно приділяти достатньо уваги недолікам глобалізації та пошуку шляхів для їх вирішення. Ця проблема потребує подальшого вивчення та її аналізу вченими, а також пошуку можливих шляхів вирішення недоліків і наявних проблем процесу глобалізації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Кліменко О. М.

Література: 1. Савелко Т. В. Уточнення економічного змісту й особливостей глобалізації / Т. В. Савелко // *Фінанси України*. – 2004. – № 7. – С. 20–26. 2. Стіглиц Дж. Глобалізація та її тягар / Дж. Стіглиц. – Київ : Академія, 2003. – 475 с. 3. Хижняк І. Міжнародні системи та ефект глобалізації на початку ХХІ ст. / І. Хижняк // *Історія в школі : наук.-метод. журнал*. – 2008. – № 9. – С. 1–6. 4. Чубко Т. П. Глобалізація: поняття, вплив на сучасні державу і право [Електронний ресурс] / Т. П. Чубко // *Форум права*. – 2010. – № 1. – С. 396–405. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10htpdip.pdf>.



ЯКІСТЬ ПРОДУКТУ ТА ЇЇ МІСЦЕ В ГАЛУЗЕВИХ СТРАТЕГІЯХ

УДК 658.562

Козаченко Д. О.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти поняття якості продукту, визначено її роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства, а також місце в галузевих стратегіях. Проаналізовано фактори, що впливають на якість продукту, та шляхи підвищення конкурентоспроможності за допомогою поліпшення якості продукції.

Ключові слова: стратегія, управління якістю, ефективність, конкурентоспроможність, продукція, ринок.

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты понятия качества продукта, определены его роль в повышении конкурентоспособности предприятия и место в отраслевых стратегиях. Проанализированы факторы, влияющие на качество продукта, и пути повышения конкурентоспособности за счет улучшения качества продукции.

Ключевые слова: стратегия, управление качеством, эффективность, конкурентоспособность, продукция, рынок.

Annotation. The theoretical aspects of the concept of product quality, its role in enhancing the competitiveness of enterprises and sectoral strategies in place. Factors that affect product quality and ways to improve competitiveness by improving product quality.

Keywords: strategy, management quality, efficiency, competitiveness, production, market.

Актуальність теми зумовлена тим фактом, що найважливішим джерелом зростання ефективності виробництва є постійне підвищення технічного рівня і якості продукції, що випускається. Якість продукції одна з найактуальніших проблем на сьогодні, і будь-яке підприємство, що має за мету, завоювати більший сегмент ринку, вкладає велику кількість коштів саме у якість виробленої продукції. Будь-яке підприємство високим рівнем якості і широкою номенклатурою своєї продукції залучає споживачів різного віку та матеріального становища.

Важливий внесок у дослідження проблеми якості продукту та її місця в галузевих стратегіях зробили такі вітчизняні вчені, як: А. Гусаров, В. Момот, В. Кривошочков, О.Глудкин, В. Гіссин, Ю. Лопатинський, І. Мазур, В. Шапіро, О. Мороз, Л. Ткачук, О. Царенко, А. Гличев, М. Круглов, М. Шаповал та ін.

Метою цієї роботи є висвітлення поняття якості продукту, дослідження проблем підвищення якості продукції на підприємствах на сучасному етапі та пошук шляхів подолання виявлених проблем.

Проблема якості продукції носить у сучасному світі універсальний характер. У цей час будь-яке підприємство для успішного існування в умовах конкурентної боротьби зацікавлене у створенні стійкої й ефективної системи управління своєю виробничою діяльністю.

Науковий підхід до вивчення будь-якої категорії чи явища передбачає визначення змісту поняття, його сутності, місця і ролі в сукупності інших категорій та явищ. Отже, під якістю продукції розуміють поняття, яке характеризує параметричні, експлуатаційні, споживчі, технологічні, дизайнерські властивості виробу, рівень його стандартизації та уніфікації, надійність і довговічність. Як економічна категорія якість відбиває сукупність властивостей продукції, що зумовляють міру її придатності задовольняти потреби людини [2].

Сучасна ринкова економіка висуває принципово нові вимоги до якості продукції, що випускається. Це пов'язано з тим, що на сучасному етапі виживання будь-якої фірми її стійке положення на ринку товарів і послуг визначаються рівнем конкурентоспроможності. У свою чергу, конкурентоспроможність пов'язана з дією декількох десятків факторів, серед яких можна виділити два основних – рівень ціни і якість продукції. При цьому якість продукції поступово виходить на перше місце.

Стан справ у сфері управління якістю для підприємств України не можна визначити як задовільний. Розвиток експортних відносин показав, що продукція вітчизняних підприємств є неконкурентоспроможною на світовому ринку саме по якості, тому тільки 1 % українських товарів і послуг визнані конкурентоздатними на світовому ринку. У цьому зв'язку набуває особливого значення проблема розробки та впровадження дієвих методів управління витратами на забезпечення якості продукції. Основною проблемою є невідповідність більшості українських товарів міжнародним стандартам якості.

Існує індекс глобальної конкурентоспроможності, складений з 113 змінних, які детально характеризують конкурентоспроможність країн світу, що знаходяться на різних рівнях економічного розвитку. В Індексі глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index 2013–2014, GCI) Україна за рік опустилася на 11 позицій, посівши 76-ту позицію серед 144 країн світу. Серед негативних факторів впливу на позицію України у рейтингу можна назвати: доступ до фінансування (16,7 %), корупція (15,5 %) та податкове адміністрування (11 %) [6].

Існує ряд факторів, які безпосередньо впливають на якість продукції. Укрупнено вони можуть бути наведені трьома блоками: серед них є внутрішні фактори (дисципліна, обладнання, технологія, метрологічне забезпечення, випробувальна база, технічний контроль, організаційна структура); людський фактор (кваліфікація, досвід, професіоналізм, заохочення, активність і ініціатива, обмін передовим досвідом) та зовнішні умови (вимоги ринку, якість сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, ритмічність поставок від суміжників, правове забезпечення якості, необхідність оцінки та підтвердження якості, інвестиції, підтримка держави, вимогливість контролю та нагляду, узгодженість, вимог до складових продукції і виробництва, рівень конструкторських розробок, а також важливе місце займають конкурентні фактори) [1].

У сучасному нестабільному зовнішньому середовищі підприємства з метою виживання та подальшого розвитку повинні постійно відстежувати та реагувати на зміни середовища. Однією з реакцій підприємств є забезпечення відповідності якості продукції міжнародним стандартам.

Тому одним із основних методів державного контролю якості продукції на галузевому ринку є стандартизація та сертифікація. Нині обов'язковою умовою виходу на міжнародний ринок є наявність у продавця сертифіката відповідності, що засвідчує відповідність продукції вимогам міжнародних стандартів ISO серії 9000, які швидко поширюються в світі і регулюють єдині всесвітні вимоги до систем якості фірм-постачальників. Сьогодні все більше й більше національних підприємств звертають увагу на утворення системи якості та її сертифікації відповідно до умов стандартів ISO 9000. Але ж, на жаль, головною метою таких дій є не створення функціональної системи, а безпосередньо отримання сертифіката на цю систему. Наявність цього сертифіката відчиняє двері у міжнародну торгівлю та дає можливість отримати вигідний контракт та участь у міжнародних тендерах. Такі дії спонукають виникнення важливої проблеми рівня якості продукції в Україні [5].

В Україні, як і в інших державах СНД, діють добровільні державні стандарти на системи управління якістю, розроблені на основі міжнародних стандартів ISO серії 9000. Тим часом у Європі та в світі застосовуються сучасні методи поліпшення якості, рівня ділової досконалості та управління докільям, зокрема за вимогами міжнародних стандартів ISO серії 9000 та 14000 сертифіковано близько 400 тис. систем управління якістю, і щороку ця цифра збільшується на 50 тис., тоді як в Україні сертифіковано близько 600 систем. На багатьох вітчизняних підприємствах системи управління якістю не переглядалися впродовж останніх 10–15 років і не відповідають сучасним вимогам. Аналіз свідчить, що основною причиною їх низького рівня є відсутність системного підходу до управління та навчання у цій сфері.

Також, на жаль, в Україні досі триває перегляд застарілих стандартів. Підприємства використовують 16 тисяч стандартів колишнього СРСР, які були розроблені до 1992 р. і містять технічні характеристики продукції минулого століття [3].

Зростає значення проблеми якості продукції є також наслідком розвитку науки та техніки, умов виробництва продукції. Основні причини цього процесу – це ускладнення виробничих процесів, впровадження нових технологічних методів, природне підвищення вимог населення до якості товарів, що купуються, зумовлене постійним зростанням матеріальних і естетичних потреб. Все це примушує виробників підвищувати якість продукції і не відставати від вимог споживачів. Що стосується порівняльного аналізу вітчизняних і закордонних систем, то він показує, що українським системам управління якістю потрібно пройти ще довгий шлях вдосконалення, щоб досягти рівня інших розвинутих країн.

Основними причинами, що визначають необхідність забезпечення і підвищення якості, є: безперервне і кількісне зростання потреб; зростання ролі і темпів науково-технічного прогресу в розвитку науки, техніки, виробництва, економіки; посилення вимог до інтенсифікації виробництва і підвищення його ефективності; посилення конкуренції на внутрішніх і світових ринках.

Тому для покращення якості продукції на підприємстві можна запропонувати декілька варіантів на рівні галузевих ринків, серед яких: використання досягнень науки та техніки в процесі проектування виробів; запровадження новітньої технології виробництва і суворе дотримання технологічної дисципліни; забезпечення належної технічної оснащеності виробництва; удосконалення застосовуваних стандартів і технічних умов; поліпшення стандартизації як головного інструменту фіксації та забезпечення заданого рівня якості, адже саме стандарти й технічні умови відображують сучасні вимоги споживачів до технічного рівня; збільшення випуску сертифікованої продукції, покращення окремих показників якості продукції, що випускається на підприємстві; використання ефективної мотивації праці всіх категорій персоналу підприємства, що є одним із головних факторів підвищення якості продукції тощо [4].



Якість продукції на підприємствах значною мірою визначається ефективністю системи управління якістю на підприємстві та належною організацією самого виробничого процесу. Все більше підприємств розуміють необхідність суворого дотримання стандартів системи управління якістю та вимог належної виробничої практики. Система управління якістю, що побудована згідно з принципами Загального управління якістю, передбачає постійне вдосконалення управлінської діяльності фірми, поліпшення якості продукції і задоволення потреб усіх зацікавлених сторін: споживачів, постачальників, персоналу, власників, суспільства в цілому за рахунок створення відповідного управління на підприємстві.

Таким чином, як свідчить вітчизняний і світовий досвід, застосування систем якості надає підприємствам можливість істотно підвищувати ефективність своєї діяльності, забезпечувати споживачів продукцією і послугами, що відповідають потребам і вимогам законодавства. Створення ефективних систем якості, орієнтованих на впровадження сучасного досвіду в галузі організацій і технологій, забезпечує стійке становище підприємств на ринку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Бабенко О. А. Якість товарів і послуг / О. А. Бабенко // Якість і життя. – 2008. – № 12. – С. 14–15. 2. Мороз О. В. Організаційно-економічні фактори управління якістю на підприємствах : монографія / О. В. Мороз, Л. М. Ткачук. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2005. – 137 с. 3. Павлов В. І. Трансформація системи управління якістю товарів в Україні : монографія / В. І. Павлов, О. В. Мишко. – Рівне : НУВГП, 2009. – 204 с. 4. Труш Ю. Я. Обґрунтування основних шляхів підвищення управління якістю продукції / Ю. Я. Труш // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 8. – С. 91–94. 5. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001 : 2000, IDT) [Текст] : нормат.-техн. матеріал. – Вид. офіц. – На заміну ДСТУ ISO 9001-95, ДСТУ ISO 9002-95, ДСТУ ISO 9003-95 ; Введ. с 2001-06-27. – Київ : Держстандарт України, 2001. 6. Рейтинг глобальної конкурентоспроможності [Електронний ресурс] // Інформаційне агентство Interfax-Україна. – Режим доступу : <http://ua.interfax.com.ua/news/general/166276.html>.



ВИКОРИСТАННЯ КЕЙС-МЕТОДУ У ВИКЛАДАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

УДК 37.091.33.5:33

Козаченко Д. О.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Роль кейс-методу в процесі викладання економічних дисциплін дуже значуща на сучасному етапі. Для підготовки компетентних кадрів необхідно розглядати реальні економічні ситуації, з якими може зіткнутися молодий фахівець у майбутньому. Як ефективний метод закріплення теоретичних знань і застосування їх на практиці виступає кейс-метод.

Ключові слова: кейс, технологія навчання, активні й інтерактивні методи навчання, процес навчання, ситуаційний аналіз, мотивація.

Аннотация. Роль кейс-метода в процессе преподавания экономических дисциплин очень значима на современном этапе. Для подготовки компетентных кадров необходимо рассматривать реальные экономические ситуации, с которыми может столкнуться молодой специалист в будущем. Как эффективный метод закрепления теоретических знаний и применение их на практике выступает кейс-метод.

Ключевые слова: кейс, технология обучения, активные методы обучения, процесс обучения, ситуационный анализ, мотивация.

Annotation. *The role of case method in teaching economic disciplines very significant today. To prepare competent personnel necessary to consider the real economic situation that can confront young specialist in the future. How effective method to consolidate the theoretical knowledge and their application in practice favor of case-method.*

Keywords: *case, technology training, active and interactive methods of teaching, learning, situational analysis, motivation.*

Актуальність теми зумовлена тим фактом, що реформування системи освіти та сучасні інтеграційні процеси роблять необхідним впровадження нових активних та інтерактивних методів навчання, що є ефективним засобом в освоєнні сучасних освітніх технологій і повинно бути використано при підвищенні ефективності навчання та якості знань студентів, оскільки активні й інтерактивні методи навчання орієнтовані на особистість студента, на його свідому участь у розвитку власних знань, персональних і професійних навичок, в тому числі навичок колективної роботи і творчого вирішення конкретних проблем.

Важливий внесок у дослідження проблеми використання кейс-методу у викладанні економічних дисциплін, зробили такі вітчизняні та зарубіжні дослідники: А. Прутченков, Г. Багієв, В. Наумов, Ю. Сурмін, А. Долгоруков, Ф. Желудевіч, С. Самаріна, С. Калугін, В. Платов, О. Смолянінова, Т. Арканова, М. Фурс, Р. Меррі та ін.

Метою цієї роботи є висвітлення теоретичних і практичних аспектів кейс-методу в процесі викладання економічних дисциплін і впровадження його в освітні програми навчальних закладів.

Соціально-економічний розвиток суспільства майже у всьому знаходиться залежно від рівня економічної освіти підрастаючого покоління. Воно стає невід'ємною частиною культурного виду сучасної людини і передумовою успішної діяльності фактично у всіх сферах і галузях господарства. Результати дослідження та справжнє життя свідчать, що більшості молоді не вистачає інструментальних знань, практичних здібностей, економічної свідомості і мислення, що дозволяють бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Випускник університету у своїй практичній діяльності повинен вміти приймати дієві рішення, а для цього він повинен заволодіти не тільки теорією та інструментарієм економіки, який дозволяє провести аналіз ринку і виробити кращу стратегію, а й використовувати в комплексі теоретичні пізнання і практичні здібності. Слід навчити студента умінню використовувати економічну теорію до певних ринкових умов. Велику допомогу в досягненні цих цілей може надати кейс-метод. Впровадження кейс-методу в дослідженні навчальних дисциплін економічного циклу є особливо вагомим, тому що застосування імпровізацій у навчальному процесі вимагає максимального наближення студентів до реальних ситуацій і прийняття адекватних рішень.

Кейс-метод, або метод конкретних ситуацій (від англ. «case» – випадок, ситуація), – це технологія навчання студентів, заснована на використанні реальних чи вигаданих бізнес-ситуацій, спрямована на формування у студентів таких навичків [1, с. 164–166]:

- робота з інформацією, осмислення деталей, переробка наявної інформації та пошук відсутньої;
- виявлення ключових проблем і пошук оптимальних шляхів їх вирішення;
- оцінка альтернатив;
- навички групової роботи.

Цей метод одночасно відображає не тільки практичну проблему (рішення проблем економічного характеру), але й актуалізує певний комплекс знань, який необхідно засвоїти при розгляді проблемної теми дисципліни, а також вдало поєднує навчальну, аналітичну та виховну діяльність, у свою чергу є діяльним і ефективним засобом у реалізації сучасних завдань системи освіти.

Під час роботи над конкретним кейсом студенти знаходяться в центрі процесу розв'язання конкретної проблеми. Зазвичай академічну групу розбивають на більш дрібні і більш мобільні робочі підгрупи, що складаються з 4–6 осіб. У кожній з цих підгруп вивчають матеріали конкретного випадку і виробляють пропозиції для його вирішення, які потім обговорюються академічною групою. Технологія кейс-методу включає такі ступені (табл. 1) [3, с. 43–46].

Проведення занять із застосуванням методу аналізу конкретних ситуацій відрізняється від звичайних навчальних занять тим, що в основі такої ситуації лежить реальна економічна проблема.

Тому виділяють такі навчальні завдання кейс-методу [2]:

- придбання навичок використання теоретичного матеріалу для аналізу економічних ситуацій, статистичних джерел, практики ведення господарської діяльності;
- формування навичок оцінки ситуації, вибір і організація пошуку основної інформації;
- вироблення умінь формулювати запитання і запити;

- вироблення умінь розробляти багатоваріантні підходи до реалізації плану дії;
- формування умінь самостійно приймати рішення в умовах невизначеності;
- формування навичок і прийомів всебічного аналізу ситуацій, прогнозування способів розвитку ситуацій;
- формування вмінь і навичок конструктивної критики.

Таблиця 1

Стадії роботи з кейсом

Фаза	Мета
1. Постановка проблеми: ознайомлення з конкретним випадком	Розуміння проблемної ситуації та процесу прийняття рішення
2. Отримання інформації з матеріалів кейса або самостійно, використовуючи сторонні джерела	Придбання навичок пошуку інформації з різних джерел, вміння працювати з отриманими даними
3. Обговорення: колективний пошук можливих рішень проблеми, обговорення альтернативних можливостей	Розвиток навичок роботи в групі, вміння нестандартно мислити
4. Резолюція: вибір свого варіанта рішення в кожній підгрупі	Зіставлення і оцінка варіантів рішення
5. Диспут: окремі підгрупи захищають своє рішення	Аргументований захист рішень
6. Зіставлення підсумків: проаналізувати запропоновані підгрупами рішення, вибрати найбільш вдале і зіставити його з прийнятим у дійсності	Обговорити дії керівництва компанії, розглянути переваги та недоліки прийнятого в реальності рішення

Задачі, які використовуються під час проведення практичних і семінарських занять, істотно відрізняються від кейсів. Вони дозволяють студентам вивчити і застосувати окремі теорії, використовувати певні принципи та методи.

Також важливо зазначити, що під час проведення занять із використанням кейс-методу одночасно використовуються і інші методи та форми навчання: метод занурення, використання техніки акваріума, метод мозкового штурму, метод презентації, а також дискусія в процесі ігрового моделювання.

Розбираючи кейс, студенти фактично отримують готове рішення, яке можна буде застосувати в аналогічних обставинах. Збільшення в «багажі» студента проаналізованих кейсів збільшує ймовірність використання готової схеми рішень до сформованої ситуації, формує навички вирішення більш серйозних проблем.

Важливим моментом є те, що кейс-метод вимагає підготовленості студентів, наявності у них навичок самостійної роботи; невідповідності студентів, нерозвиненість їх мотивації може призводити до поверхневого обговорення кейса.

Метод конкретних ситуацій відносять до одного з найпопулярніших активних методів навчання. Тому він включає в себе безліч переваг, серед яких можна виділити найголовніші: отримання навичок вирішення реальних проблем; можливість роботи групи на єдиному проблемному полі; отримання навичок роботи в команді; вироблення навичок найпростіших узагальнень; отримання навичок презентації; отримання навичок пресконференції, вміння формулювати питання та аргументувати відповідь.

Кейс-метод дозволяє студентам придбати куди більш широкий спектр навичок і вмінь. І якщо звичайна задача, як правило, має тільки один вірний варіант рішення, то кейси припускають наявність безлічі далеко неоднозначних варіантів вирішення поставлених проблем.

Крім перелічених переваг, цей метод має і недоліки, серед яких: кейс-метод при високій результативності є досить трудомісткою технологією навчання, що вимагає значних витрат часу для підготовки та застосування і високого професіоналізму викладацького складу; для розбору конкретного кейса недостатньо тимчасових рамок одного і навіть двох практичних занять; кейс-метод вимагає значного часу на самостійну підготовку студентів, підбір і вивчення літератури та інтернет-джерел.

З одного боку, кейс-метод має свої недоліки, як і будь-які активні й інтерактивні методи навчання, але з другого боку – кількість і якість його переваг переоцінюють його значення та спонукають до впровадження його на практиці економічних, юридичних, медичних, соціальних та інших дисциплін.

Місце кейс-методу в українській системі вищої професійної освіти далеко не є однозначним. Можна сформулювати стратегічні принципи розвитку кейс-методу та впровадження його в освітні програми.

По-перше, кейс-метод необхідно впровадити в програми підготовки студентів за сучасними напрямками підготовки бакалаврів, в яких домінує ситуаційне знання і ситуаційна діяльність (наприклад, економіка, менеджмент, маркетинг та ін.).

По-друге, активізувати кейс-метод у системі додаткової професійної освіти, особливо при реалізації програм професійної перепідготовки.

По-третє, кейс-метод необхідно використовувати в органічній єдності з іншими методами навчання, у тому числі традиційними, що закладають у студентів обов'язкове нормативне знання.

По-четверте, застосування кейс-методу має бути методично обґрунтованим або забезпеченим. Це необхідно як на рівні організації навчального процесу по освітній програмі в цілому, так і на рівні планування його окремим викладачем. Грамотне застосування цього методу може бути однією з цілей підвищення кваліфікації викладача.

Таким чином, треба зазначити, що застосування кейс-методу з одного боку – стимулює індивідуальну активність студентів, формує позитивну мотивацію до навчання, зменшує кількість невпевнених у собі студентів, забезпечує високу ефективність навчання та розвитку майбутніх фахівців-економістів, формує певні особистісні якості та компетенції, а з іншого боку – дає можливість самому викладачеві самовдосконалюватися, по-іншому мислити і діяти, оновлювати власний творчий потенціал. Кейс-метод є достатньо ефективним методом при вивченні економічних дисциплін. Оскільки аналіз проблемних ситуацій є характерним прикладом проблемного навчання, в якому найбільш повно реалізуються вимоги єдності теоретичної діяльності і їх зв'язок з економічною практикою. Також використання методу аналізу конкретних ситуацій допомагає розвивати у студентів навички економічного мислення та сприяє формуванню якостей майбутнього економіста.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Арканова Т. А. Использование метода кейс-стади в профессиональной подготовке студентов экономистов / Т. А. Арканова // Вестник университета Российской академии образования. – 2011. – № 1. – С. 164–166. 2. Безбородова Ю. Кейс-метод / Ю. Безбородова // Высшее образование в России. – 2008. – № 1. – С. 111–118. 3. Гатауллин Р. М. Case-технологии в высшем профессиональном образовании / Р. М. Гатауллин // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 1. – С. 43–46. 4. Сурмін Ю. П. Метод аналізу ситуацій (Case-study) та його навчальні можливості. Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології : монографія / Ю. П. Сурмін. – Київ : МАУП, 2005. – 431 с. 5. Смоленская О. Е. Кейс-стади организационной культуры: методика исследования и методика преподавания / О. Е. Смоленская // Актуальные проблемы экономики. – 2008. – № 1. – С. 51–59.

ЕКСПОРТНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА: ЗМІСТ І СУТНІСТЬ

УДК 339.564.2

Коломієць К. А.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття «експорт» за параметром переміщення продукції через митний кордон країни та ключові аспекти експортної діяльності підприємства; проведено порівняльний аналіз підходів до визначення поняття «експортна діяльність»; розглянуто різні види експортних операцій.

Ключові слова: експорт, експортна діяльність, підприємство, зовнішньоекономічна діяльність.

Аннотация. Рассмотрены понятие «экспорт» по параметру перемещения продукции через таможенную границу страны и ключевые аспекты экспортной деятельности предприятия; проведен сравнительный анализ подходов к определению понятия «экспортная деятельность»; рассмотрены различные виды экспортных операций.

Ключевые слова: экспорт, экспортная деятельность, предприятие, внешнеэкономическая деятельность.

Annotation. Article considers the concept of «export» respect to a parameter moving goods through customs border of the country and key aspects of export activity of the enterprise, performed a comparative analysis of approaches to the definition of «export activity», examined the different types of export operations.

Keywords: export, export activity, enterprise, foreign economic activity.

Експортна діяльність є важливою та невід'ємною складовою господарської діяльності підприємства. Здійснення експортних операцій стає вагомою передумовою для розширення ринків збуту, збільшення обсягів виробництва та підвищення якості продукції, що, в свою чергу, дозволяє також створити сприятливе підґрунтя для зміцнення конкурентних позицій підприємства на внутрішньому ринку.

Експорт продукції – необхідна умова розвитку економіки країни й інструмент формування її позитивного іміджу, тому Україна має вийти на траєкторію своєї унікальної економічної моделі випереджального розвитку за допомогою виробництва й експорту вітчизняної продукції на світові галузеві ринки. Підприємства, які зможуть посісти в цьому процесі провідні позиції, стануть головними суб'єктами світової економіки XXI ст.

У вивченні теорії експортної діяльності підприємств істотний внесок зробили вітчизняні та зарубіжні вчені: Тюріна Н., Шелест Є., Бестужева С., Новицький В., Циганкова Т., Петрашко Л., Кальченко Т., Кирєєв А., Покровська В., Череп А., Ортинська О., Куришук В., Котлер Ф., Келлер К., Дайан А., Букерель Ф., Ланкар Р. та ін.

Вивчення результатів наукових досліджень, нормативних актів дозволило встановити, що одним із дискусійних питань є визначення поняття «експорт» за параметром переміщення продукції через митний кордон країни. Зокрема, такій дискусії сприяє колізія інтерпретації експорту, наведеної в Законі України «Про зовнішньоекономічну діяльність» та Податковому Кодексі України.

Згідно із Законом України «Про зовнішньоекономічну діяльність» експорт (експорт товарів) – продаж товарів українськими суб'єктами господарської діяльності (у тому числі з оплатою у негрошовій формі) з вивезенням або без вивезення цих товарів через митний кордон України, включаючи реекспорт товарів, при цьому термін реекспорт (реекспорт товарів) означає продаж іноземним суб'єктам господарської діяльності та вивезення за межі України товарів, що були раніше імпортовані на територію України [1].

Таким чином, український суб'єкт зовнішньоекономічної діяльності, що здійснює експорт товарів, є експортером.

Поряд із поняттям «експорт» існує також поняття «експорт капіталу», що трактується як «вивезення за межі України капіталу у будь-якій формі (валютних коштів, продукції, послуг, робіт, прав інтелектуальної власності та інших немайнових прав) з метою одержання прибутків від виробничої та інших форм господарської діяльності» [1].

На противагу вищезазначеному для здійснення експорту у Податковому Кодексі України обов'язковою умовою є перетин митного кордону України, який засвідчує, чи відповідно оформлена вантажно-митна декларація, що є причиною виникнення податкових зобов'язань [2].

Новицький В. Є. вважає, що визначення терміна «експорт» у Законі України «Про зовнішньоекономічну діяльність» зараховує до експорту ті види торгівлі, які суто теоретично не можуть належати до системи зовнішньоекономічної діяльності, наприклад, збут товарів іноземцям-резидентам без перетину цими товарами митного кордону України [3]. Автор дає визначення «експорту товарів»: це продаж і вивезення товарів за кордон з метою їх реалізації на зовнішніх ринках через передання у власність контрагенту в іншій країні [3].

Бестужева С. В. визначає експорт як специфічний вид трансграничної взаємодії суб'єктів міжнародної економічної діяльності, який характеризується певною структурою (спрямованістю) процесу, умовами і правилами ведення, а також наслідками і результатами, які досягаються у процесі цього виду взаємодії і тільки через цей вид [4].

Отже, визначення терміна «експорт», наведеного у Законі України «Про зовнішньоекономічну діяльність», може вважатися цілком достатнім.

Водночас зміст терміна «експортна діяльність» також потребує роз'яснення. Це поняття по-різному визначається у працях науковців, отже, необхідно здійснити порівняльний аналіз підходів до визначення цього поняття, який наведено у табл. 1.

Здійснення експортної діяльності вимагає від підприємств створення додаткових структурних підрозділів, так званих відділів експортної діяльності, або вони користуються послугами спеціалізованих фірм. Для малих і середніх суб'єктів це являється недоступним, і вони змушені самостійно вирішувати всі проблеми, які виникають у процесі роботи з іноземними партнерами.

В міжнародній торговельній практиці використовуються два основні методи здійснення експортних операцій: прямий метод і непрямий.

Прямий метод передбачає здійснення операцій безпосередньо між виробником і споживачем через власну зовнішньоторговельну фірму або відділ зовнішньоекономічних зв'язків. Непрямий або посередницький метод



передбачає купівлю та продаж товарів через торгово-посередницьку ланку на підставі укладення спеціального договору – агентської, комісійної або іншої угоди з торговим посередником, у якій передбачається виконання останнім певних обов'язків, пов'язаних із реалізацією товару продавця, за агентську, комісійну або іншу винагороду.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз підходів до визначення поняття «експортна діяльність»

Автор	Визначення
Тюріна Н. М., Шелест Є. О. [5]	Експортна діяльність підприємства – це продаж і вивезення товарів за кордон з метою їх реалізації на зовнішніх ринках через передання у власність контрагенту в іншій країні
Циганкова Т. М., Петрашко Л. П., Кальченко Т. В. [6]	Експортна діяльність – вивіз із митної території країни за кордон товарів і послуг без зобов'язання їхнього зворотного повернення
Кирєєв А. В. [7]	Експортна діяльність – діяльність, спрямована на продаж і вивіз за кордон товарів для передачі їх у власність іноземному контрагенту, при цьому для продавця не має значення, що буде робити з цим товаром покупець
Покровська В. В. [8]	Експортна діяльність – це операції, які передбачають продаж і вивіз товарів за кордон для передачі їх у власність іноземному контрагенту
Череп А. В., Ортинська О. Л. [9]	Експортна діяльність підприємств – це узгоджена послідовність виконання конкретних етапів виходу підприємства на зовнішній ринок
Курищук В. В. [10]	Експортна діяльність підприємств – це здійснення виробництва й інших видів господарської діяльності економічно самостійними господарюючими суб'єктами, що мають статус юридичних осіб згідно із законами України, з метою реалізації товарів (робіт, продукції, послуг, прав інтелектуальної власності та інших немайнових прав) іноземним суб'єктам господарської діяльності з вивезенням або без вивезення цих товарів через митний кордон України

При виборі методу експортування товару необхідно враховувати: кількість потенційних замовників; частоту продаж; тип продукту, що продається; обсяг замовлень.

Для сучасного етапу розвитку виробництва з величезною концентрацією і централізацією капіталу характерним є розширення прямого експорту. Прямі зв'язки мають низку переваг: більш тісні контакти з контрагентом; краще знання кон'юнктури ринку; швидке пристосування своїх виробничих потужностей до потреб покупця.

Проте і непрямий експорт продовжує зберігати своє значення. На сьогодні більше половини міжнародного товарного обміну здійснюється при сприянні торгових посередників, тобто незалежних від виробників і споживачів товарів торгових фірм, організацій і осіб. Посередниками можуть бути брокери, дилери, комісіонери, оптові покупці, промислові та торгові агенти.

Непрямий експорт застосовується у таких випадках: збут стандартного промислового устаткування; збут споживчих товарів; реалізація другорядної продукції; на окремих важкодоступних і маловідомих ринках; просування нових товарів; у разі відсутності власної збутової мережі.

Безпосередньо продаж товарів українськими суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності іноземним суб'єктам господарської діяльності з вивезенням або без вивезення цих товарів або послуг за межі митного кордону України, включаючи реекспорт товарів через митний кордон України, здійснюється за допомогою експортних операцій.

В умовах зовнішньоекономічної діяльності здійснюються різні види експортних операцій (рис. 1).

Суб'єкт зовнішньоекономічної діяльності може здійснювати експорт товарів у разі виконання таких умов: здійснення експортних операцій має бути передбачене його статутними документами; контракт на експорт товарів повинен бути складений відповідно до вимог; при визначенні предмета експортного контракту повинні бути враховані обмеження, квотування і ліцензування, передбачені законодавством України [1].

Висновки. Таким чином, проведене нами дослідження сутності експортної діяльності підприємства, дає змогу дійти висновку, що експортна діяльність підприємства – це складний багаторівневий процес, який пов'язаний з виробництвом і обміном матеріальних і нематеріальних благ на зовнішньому ринку, що виступають у формі товару. Також зазначимо, що експортна діяльність є важливою і невід'ємною складовою господарської активності підприємства, тому здійснення експортних операцій є вагомим передумовою для розширення ринків збуту, збільшення обсягів виробництва та підвищення якості продукції. У той же час слід підкреслити, що ці передумови дозволяють підприємству сформувати сприятливе підґрунтя для підсилення конкурентних переваг і на внутрішньому ринку.

Варто також зазначити, що важлива роль експортної діяльності має місце як для економіки держави, так і для всіх суб'єктів суспільного устрою. Поряд з державою економічна діяльність на світових ринках має особливе значення для таких суб'єктів, як підприємство, галузь промисловості, світове співтовариство.

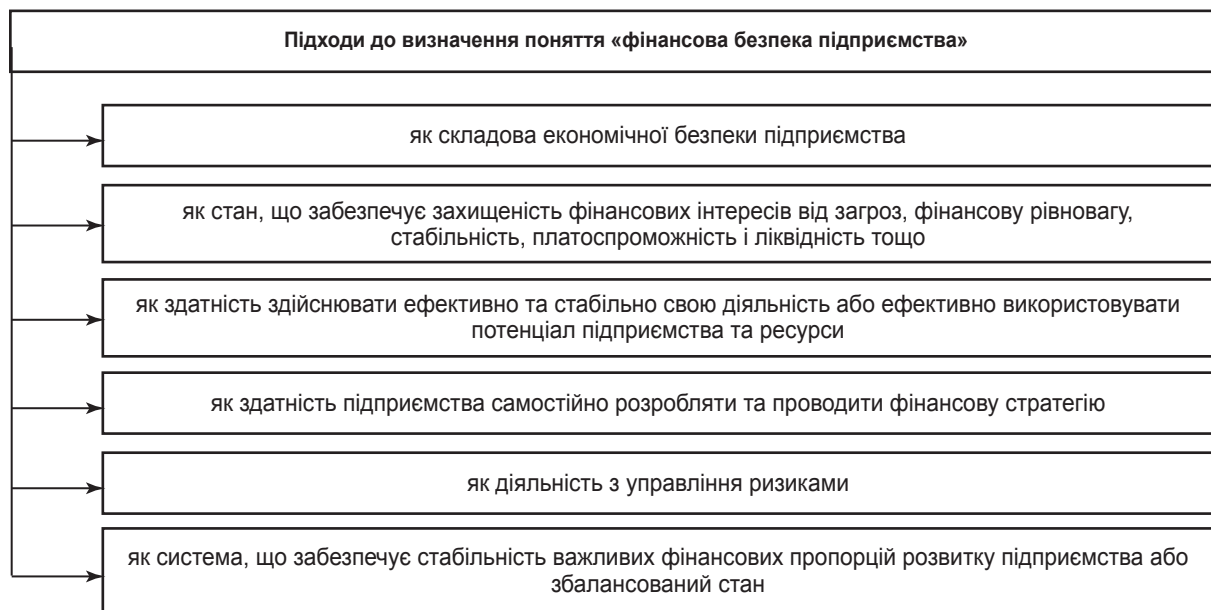


Рис. 1. Види експортних операцій

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Проскурніна Н. В.

Література: **1.** Державне управління: удосконалення та розвиток : електрон. наук. фах. вид. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=761>. **2.** Тридід О. М. Логістика / О. М. Тридід. – Київ : Знання, 2005. – 457 с. **3.** Крикавський Є. В. Логістика. Основи теорії / Є. В. Крикавський. – Львів : Інтернет-Захід, 2004. – 414 с. **4.** Гаджинский А. М. Логистика / А. М. Гаджинский. – М. : Маркетинг, 2002. – 408 с. **5.** Денисенко М. П. Організація та проектування логістичних систем / М. П. Денисенко. – Київ : Центр учб. літ., 2010. – 234 с.

ТУРИСТИЧЕСКАЯ ОТРАСЛЬ ИНДУСТРИИ В УКРАИНЕ

УДК 640.4(477)

Корнеева Д. Э.

Студент 2 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрена ситуация в Украине относительно туристического бизнеса. Проанализированы основные составляющие данного сегмента рынка. Выделены недостатки и преимущества гостиничного бизнеса в Украине. Описаны проблемы, стоящие на пути развития, и приведены варианты их решения. Также описаны перспективы развития гостиничного рынка.



Ключевые слова: гостиничный бизнес, индустрия гостеприимства, гостиничный рынок, туризм, инвесторы, путешествие, проблематика, развитие.

Анотація. Розглянуто ситуацію в Україні щодо туристичного бізнесу. Проаналізовано основні складові цього сегмента ринку. Виділено недоліки та переваги готельного бізнесу в Україні. Описано проблеми, що стоять на шляху розвитку, та наведено варіанти їх вирішення. Також описані перспективи розвитку готельного ринку.

Ключові слова: готельний бізнес, індустрія гостинності, готельний ринок, туризм, інвестори, подорож, проблематика, розвиток.

Annotation. This article describes the situation in Ukraine with tourism business. We have analyzed the main components of this market. Minuses and benefits have been allocated for the hotel business in Ukraine. It describes the problems of development and provides options for their solutions. Perspectives of development of the hotel market are also described. This article gives the definition of tourism business, the statistics of successful companies and investors who are ready to work with Ukraine in the future.

Keywords: hotel business, hospitality, hotel market, tourism, investors, travel, issues, development.

Индустрия гостеприимства – это бизнес, направленный на обеспечение приезжих людей жильем, питанием, а также на организацию их досуга.

Данная отрасль объединяет все родственные отрасли экономики, специализирующиеся на обслуживании путешествующих людей через специализированные предприятия: отели, рестораны, туристические агентства, национальные парки, парки культуры и отдыха и т. д.

Развитие мировой экономики, новых рынков и партнерских сетей в различных отраслях дали толчок активному росту сферы делового туризма во всем мире. Украина – не исключение.

Ситуация в украинской туристической индустрии не катастрофична, несмотря на общий неблагоприятный политический и экономический контекст.

Начнем с того, что в Украине туризм в его классическом понимании и в докризисные времена был мало популярен среди иностранцев. Большая часть визитов в страну приходилась на деловые поездки как со стороны иностранных гостей, так и со стороны внутренних туристов. Военные действия на юго-востоке страны, а также нестабильная политическая и социально-экономическая ситуация негативно отразились на рынке гостиничной недвижимости.

Русские туристы, ранее составлявшие большую часть туристического потока, свели количество поездок к минимуму [1]. В то же время сократилось число посетителей отелей как из других стран, так и других регионов Украины.

Но со снижением напряженности на юго-востоке Украины и с условной стабилизацией национальной валюты отмечается постепенный рост потока бизнес-туристов и небольшое оживление спроса. Заполняемость отелей верхнего ценового сегмента постепенно возрастает и на конец первого полугодия для наиболее успешных отелей составляла уже около 40 % [1].

Наиболее финансово устойчивыми в текущих условиях остаются гостиницы, стоимость номеров которых привязана к иностранной валюте (доллару или евро). Преимущественно это гостиницы категории 5 звезд и качественные гостиницы категории 4 звезды [2].

Что касается новых проектов, то за последние два года открылся только один отель – пятизвездочная гостиница Hilton Kiev (262 номера). С учетом того, что гостиничный рынок Киева в высоком ценовом сегменте достаточно насыщен, ее открытие можно считать довольно успешным как для такого сложного рынка [3].

По данным Госкомстата в Украине 1218 гостиничных предприятий, а общее количество гостиниц, санаториев, пансионатов и т. д. – более 3200 [3].

В целом в Украине количество гостиничных мест на 1 тыс. населения составляет 2, в Киеве – 6. Тогда как в Москве – 9, Париже – 38, а в среднем по Европе – 14–18 [4].

В общем, вывод о том, что у нас не хватает гостиниц, напрашивается сам собой. По различным оценкам Киев нуждается еще в 12–15 тыс. гостиничных номеров. Из 8700 номеров столичных гостиниц только 3 % отвечает международным стандартам. При этом стоимость гостиничных услуг составляет в Киеве от \$60 до \$400 за сутки, и она постоянно растет [4].

В Украине туристическая индустрия как самостоятельный сектор экономики находится на стадии своего становления. В целом прогнозы притока инвестиций оптимистические, но многое будет зависеть от политики государства на рынке. Учитывая, что много высокоразвитых стран, и среди них – Испания, Швейцария, Австрия,



Франция, Бельгия, построили благосостояние в значительной мере на основе туризма, для реализации гостиничного потенциала Украины в полной мере государство должно:

- обеспечить туристам комфортные и безопасные условия для приезда в Украину;
- проводить эффективную политику развития массового туризма;
- уменьшить гостиничный сбор;
- принять меры к улучшению состояния достопримечательностей;
- внести изменения в законы о землепользовании.

В своем становлении гостиничный рынок Украины столкнулся с рядом проблем. Одной из них является слабость внутренней конкуренции (что объясняется отсутствием свободных средств и высокими налоговыми ставками) и отсутствие мощных международных гостиничных сетей [5].

На сегодняшний день украинский гостиничный рынок динамично развивается. В Украине расширяется сектор элитных гостиниц. Так, инвесторы начали вкладывать деньги в отели на 200–400 номеров [6].

Также изменилась ситуация с присутствием крупных международных отельных сетей на рынке Украины. Если раньше такие крупные мировые сети, как «Хилтон», «Мариотт», «Шератон», «Рэдиссон», «Кемпински» или Ассог, не обращали на Украину никакого внимания, предпочитая вкладывать деньги в строительство отелей на территории Турции и Египта, то теперь ситуация изменилась. «Хилтон» и RADISSON SAS HOTELS & RESORTS [6] стали пионерами в этом плане. По мнению экспертов, это подтолкнет другие гостиничные сети к более активной работе в Украине. В будущем году к нам, возможно, «войдет» французская гостиничная сеть Ассог, которая 5 лет присматривается к рынку. Также уже несколько лет на территории Карпат, в Трускавце успешно работает отель известного бренда «Rixos».

В то же время в Украине, особенно в крупных городах, в том числе и в Киеве, необходимо развивать сегмент недорогих гостиниц, которые смогут предоставить небольшие, но хорошие комнаты с неплохим сервисом [7]. Ведь среднестатистический «внутренний» турист желает экономить на проживании в гостинице. С учетом повышения внутренней деловой активности в регионах трехзвездочные гостиницы могут быть привлекательны даже иностранному инвестору [7].

Нехватку гостиниц можно частично восполнить, реконструируя и модернизируя имеющиеся в наличии постройки. Для этого необходимо привести в соответствующее состояние построенные ранее гостиницы, обратить внимание на объекты незавершенного строительства, ведомственные дома и общежития в одноместные (за счет собственных средств) [8].

Гостиничный бизнес в Украине перспективен как минимум по четырем причинам.

Во-первых, в стране, наблюдается повышение деловой активности, что, как правило, неизбежно вызывает увеличение объемов так называемого «делового туризма», причем не только внутреннего, но и въездного.

Во-вторых, как показывает мировая практика, повышение доходов населения (а оно в Украине уже происходит) приводит к тому, что люди все больше путешествуют, а значит, останавливаются в гостиницах.

В-третьих, Украина, заявившая о своей интеграции в европейские структуры, постепенно становится для европейцев (в данном случае – европейских туристов) привлекательнее.

Актуальность тематики, связанной с анализом развития украинского гостиничного рынка на государственном и мировом уровне, усиливается в связи с тем, что страна находится в состоянии кризиса, и данный сектор является

- потенциальным вариантом получения прибыли;
- вариантом развития культурной стороны Украины и ее населения;
- решением привлечения большего количества людей в культурные центры страны.

Сущность гостиничного бизнеса, пути реализации и инструменты развития данного сегмента рынка и туристической политики в условиях трансформации отражены в исследованиях таких ведущих украинских ученых, как: Пендерещкий О. В., Алексеева Ю. А., Максимюк Н. В., Артеменко В. Б.

Государственная политика, ее отношение к туристическому бизнесу и точки соприкосновения находятся в центре внимания вышеупомянутых исследователей.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Пономаренко А. А.

Литература: 1. Туризм // Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>. 2. Все о туризме [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.marshruty.in.ua>



/index.php/rozvytok-turyzmu-v-ukraini.php. 3. Отель «Хилтон» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.hotelskiiev.com.ua/hilton-hotel?date_start=&date_end=&dates_undefined=0&guest=0. 4. Пендерецкий О. В. Соль туризма / О. В. Пендерецкий // Научный сборник КНУ имени Тараса Шевченко. География туризма. – 2010. – № 6. – С.158–161. 5. Барометр международного туризма ЮНВТО: краткий обзор основных тенденций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://dtxqtq4w60xqrw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_barom11_1_ru_special_edition_for__seminar_effective_governance.pdf. 6. Максимюк Н. В. Государственная стратегия развития индустрии туризма Украины / Н. В. Максимюк // Наукові праці : наук.-метод. журнал. – 2010. – Т. 133. – Вип. 120 «Економіка». – С. 91–99. 7. Артеменко В. Б. Оценка возможностей участия Украины в международном туризме / В. Б. Артеменко // Вестник Львовской коммерческой академии. – 2014. – Вып. 26. – С. 8–13.



DISTINCTION BETWEEN E-COMMERCE AND E-BUSINESS

UDC 339.004

Korobka A. Y.

3 year student
of the Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *In the article the issue concerning the distinction between «electronic commerce» and «electronic business» is considered. The problem is that the terms are used as identical concepts. During research these concepts were analyzed and distinctive features were found. On the basis of obtained results the author concluded that the concept of e-business is broader than the concept of e-commerce.*

Keywords: *electronic commerce, electronic business, commercial transaction, information and communication technologies, electronic information exchange.*

Анотація. *Розглянуто питання щодо розмежування понять «електронна комерція» та «електронний бізнес». Проблема полягає в тому, що терміни використовуються як тотожні поняття. На основі отриманих результатів зроблено висновок про те, що поняття електронного бізнесу є ширшим, ніж поняття електронної комерції.*

Ключові слова: *електронна комерція, електронний бізнес, комерційний правочин, інформаційні та комунікаційні технології, електронний обмін інформацією.*

Аннотация. *Рассмотрен вопрос относительно разграничения понятий «электронная коммерция» и «электронный бизнес». Проблема заключается в том, что термины используются как тождественные понятия. На основе полученных результатов сделан вывод о том, что понятие электронного бизнеса шире, чем понятие электронной коммерции.*

Ключевые слова: *электронная коммерция, электронный бизнес, коммерческая сделка, информационные и коммуникационные технологии, электронный обмен информацией.*

A few years ago, the Internet network used mainly for exchanging e-mails and transfer files. But recently advanced technologies have transformed the Internet into a developed infrastructure, which covers all of the major information centers, the world's libraries, databases of scientific and legal information, many governmental and commercial organizations, stock exchanges and banks. The Internet represents a completely new and profitable way to do business. Today, the Internet could be seen as a huge market that can potentially cover virtually the entire population of the Earth. That is why trade and financial organizations are actively developing various types and methods of doing business in the Internet. Two of these methods are electronic business and electronic commerce.

Nowadays large number of scientists dedicated their research question to sphere of e-commerce and e-business. Thus, consideration of these issues is carried out in scientific writings of J. Allison, Q. Cao, C. Cedielski, D. Chaffey, G. Finnie, R. Goel, B. Jaworski, V. Jain, R. Kalakota, M. Merz, A. Pillutla, R. Rainer, J. Rayport, M. Robinson, M. Schrienderjans, Z. Sun, Z. Zhou and others.

The Purpose of this article is to define e-business and e-commerce and explain the difference between them.

Modern achievements in the development of global information and communications technology (Internet technology) led to rapid growth in economic activity, where concepts «electronic commerce» and «e-commerce» have emerged. Frequently the confusion of two concepts: e-business and e-commerce, occurs. It is not easy to differentiate these two terms because they are closely interconnected.

But e-commerce and e-business are two completely different terms, but unfortunately they are always used interchangeably by many of us. The reason for this is the close meaning of the words «business» and «commerce». But there is a significant difference between e-commerce and e-business.

Let's analyze these two terms. E-commerce is an abbreviation used for electronic commerce. It is the process through which the buying, selling, dealing, ordering and paying for the goods and services are done over the internet [1]. Simply, any monetary transaction, which is done with the help of electronic media is e-commerce. In this type of online commercial transaction, the seller can communicate with the buyer without having face to face interaction.

Electronic Business, shortly known as e-business, is the online presence of a business. It can also be defined as the implementation of business processes using the capabilities of information and communication technologies, systems and networks [2]. While e-business also covers online transactions that would constitute e-commerce it also covers a broad range of other activities beyond buying and selling goods and services. Therefore, e-commerce can be said to be a subset of e-business. In simple words e-commerce is a part of e-business (fig. 1) [3].

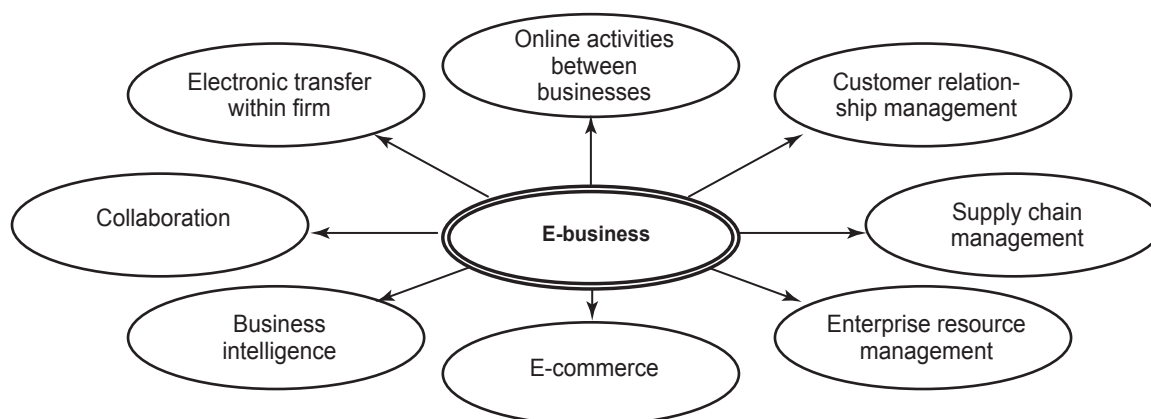


Fig. 1. Components of e-business [4]

In both cases, the e stands for «electronic networks and describes the application of electronic network technology – including Internet and electronic data interchange (EDI) – to improve and change business processes.

Another significant difference is that e-business has introverted approach, e-commerce – extroverted approach [5].

It means that e-commerce covers external processes that touch customers, suppliers and external partners, including sales, marketing, order taking, delivery, customer service, purchasing of raw materials and supplies for production and procurement of indirect operating-expense items, such as office supplies.

While e-Business more focused on internal processes such as production, inventory management, product development, risk management, finance, knowledge management and human resources.

Figure 2 illustrates the one of major differences in e-commerce and e-business, described in [6], where e-commerce has a broader definition referring more to the macroenvironment, e-business relates more to the micro-level of the firm.

To sum up all obtained results we represent all key distinctive features which were defined during research in comparison chart (table 1).

We emphasize once again the difference between the two concepts. E-business is the most general concept. It includes any forms interaction between the subjects of the market with the help of digital technology. E-commerce is just one of the components of e-business, which is limited to carrying out transactions using electronic systems, such as the sale of goods or services over the Internet.

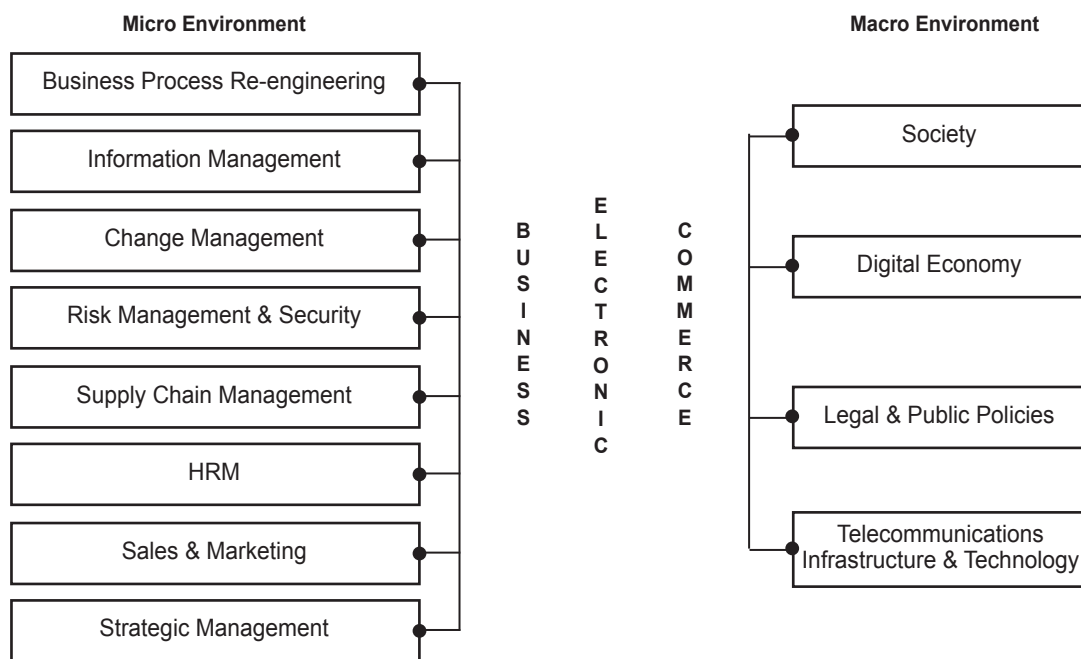


Fig. 2. **Electronic commerce and electronic business** [6]

Table 1

Key differences between e-commerce and e-business

E-commerce	E-business
E-commerce involves commercial transactions done over Internet	E-business is conduct of business processes on the Internet
E-commerce is subset of E-business	E-business is superset of E-commerce
E-commerce is use of electronic transmission medium that caters for buying and selling of products and services	In addition, E-business also includes the exchange of information directly related to buying and selling of products
E-commerce covers external processes that touch customers, suppliers and external partners	E-business covers internal processes such as production, inventory management, product development, risk management, finance etc.
E-commerce is narrower concept and restricted to buying and selling	It is a broader concept that involves market surveying, supply chain and logistic management
Source: compiled by the author	

Conclusion: During exploring the concept of «electronic commerce» and «electronic business», we have concluded that the concept of electronic business is broader than the concept of electronic commerce. We consider it necessary to note that electronic commerce is an integral part of electronic commerce, so to equate them, and argue that these terms are identical, in any case is impossible.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: **1.** Kalakota R. E-business 2.0: Roadmap for Success / R. Kalakota, M. Robinson. – United States : Addison-Wesley Professional, 2003. – 544 p. **2.** Sun Z. Handbook of research on Demand-Driven web Services: Theory, Technologies, and Applications / Z. Sun. – United States : IGI Global, 2014. – 474 p. **3.** Albert T. C. E-business Marketing / T. C. Albert, W. B. Sanders. – NJ : Prentice-Hall, 2003. **4.** Turban E. Electronic commerce: A Managerial Perspective / E. Turban. – NJ : Pearson / Prentice Hall, 2008. – 910 p. **5.** Bartels A. The difference between e-business and e-commerce [Electronic resource] / A. Bartels. – Access mode : <http://www.computerworld.com/article/2588708/e-commerce/e-commerce-the-difference-between-e-business-and-e-commerce.html>. **6.** Tassabehji R. Applying E-commerce in Business / R. Tassabehji. – London : SAGE, 2003. – 325 p.

THE NATURE AND ESSENCE OF THE TERM COMPETITIVENESS OF AN ENTERPRISE

UDC 338.246.83

Korobka V. Y.

3 year student
of the Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNU

Annotation. In the article the different theoretical approaches are examined for determination of the essence of concept "competitiveness of an enterprise". Its advantages and disadvantages are analyzed and the basic components of this category are identified. The most accurate definition of this category is defined as a result of the study, which gives an opportunity to examine this concept not only as a result, but also as a process of enterprise activity from the point of view of achieving the strategic aims.

Keywords: competition, competitiveness of the enterprise, competitor, competitive advantage, competitiveness of the product.

Анотація. Розглянуто різні теоретичні підходи до визначення сутності поняття «конкурентоспроможність підприємства», проаналізовано їх переваги та недоліки, виявлено базові складові цієї категорії. На основі проведених досліджень визначено найбільш уточнене визначення цієї категорії, що дає змогу розглядати поняття не тільки як результат, а як процес діяльності підприємства з позицій досягнення його стратегічних цілей.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність підприємства, конкурент, конкурентна перевага, конкурентоспроможність виробу.

Аннотация. Рассмотрены различные теоретические подходы для определения сущности понятия «конкурентоспособности предприятия», проанализированы их преимущества и недостатки, выявлены базовые составляющие этой категории. На основе проведенных исследований определено наиболее точное определение данной категории, что позволяет рассматривать понятие не только как результат, но и как процесс деятельности предприятия с позиций достижения его стратегических целей.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность предприятия, конкурент, конкурентное преимущество, конкурентоспособность продукта.

Under the modern conditions of the acceleration of global integration process, issues of effective development Ukraine's economy are became increasingly relevant with its entering into the international economic system. The development of the national economy based on building its competitiveness. The key prerequisite for the ensuring country's competitiveness is the competitiveness of domestic enterprises. That is why the construction of the mechanism of creation and increasing of the enterprise competitiveness determines its functioning and development in today's highly competitive market, and it is the main prerequisite for development of national economy.

Considering the importance of the competitiveness of the company for its activity and development, today a large number of scientists dedicated their research question to competitiveness evaluation. Thus, consideration of these issues is carried out in scientific writings of E. Efimova, Z. Shershnova, M. Yermolov, A. Blinov, V. Zakharov, V. Vinokurov, B. Karloff, S. Popov, R. Fatkhutdinov, A. Zaharov, V. Merchansky and others. However, despite the importance and relevance of the topic, the analysis of domestic and foreign scientific literature has shown that a single universally accepted approach to determining the economic essence and nature of the concept competitiveness of the enterprise does not exist, and it causes problems in developing effective methods and approaches to assessment, analysis and adjustment of indicators that reflect the level of competitiveness.

The purpose of the article is examine the main components of enterprise competitiveness and determine the nature and essence of the concept.

Competition is the basis of a market economy, a strong incentive for economic growth, improve product quality, accelerate scientific and technological progress and the reduction of production costs and prices. Competition contributes to intensification and increase efficiency of public production, by prompting companies to cut their production costs, which is result the elimination of unprofitable enterprises, which is burdensome to society. Focusing producers on the market needs, competition creates opportunities for wider assortment of products and for the fullest possible satisfaction of inventories.

The concept of competition has many meanings, so universal definition does not exist.



From one side E. Efimova in her work [1] emphasizes that, competition is a struggle between any economic subjects for more favorable conditions of production and realization of goods, and on this basis, in order to obtain the highest possible profit. In market conditions, the win in this struggle is the goal of any business entity (company, industry, country).

On the other hand, author [1] argues that, competition is a mechanism for automatically adjusting the proportions of public production. For the participants of market relations, and first of all for manufacturers, competition has objectively coercive nature, forcing them systematically apply the new technologies, increase labor productivity, reduce or restrain prices for manufactured goods. In other words, competition forces to systematically reducing individual production costs, saving resources, achieving the most efficient combination of using production factors.

As a result of literature review of Z. Shershnova, M. Yermolov [2; 3], we can justify that competition is inextricably linked to competitiveness. In the era of globalization and internationalization of production, competitiveness is one of the most important integral characteristics that use to evaluate effectiveness of the economic activities and relevance of the products of economic entities. Competitiveness in a market economy is one of the most important indicators, since it expresses the economic, scientific, technical, industrial, organizational, managerial, marketing and other opportunities of commercial organizations, industries or national economy as a whole. These opportunities are implemented in products and services, opposing competitive analogues, both in the domestic and foreign markets.

So, for better understanding the concept competitiveness, let's analyze different theoretical approaches and conclude what competitiveness is. (table 1).

Table 1

Morphological analysis of the term "Competitiveness of enterprise"

Definition	Keywords (genus)	Source
1. Competitiveness of enterprise – ability to create such an advantage over competitors, which allows to achieve objectives of an enterprise	Ability to create an advantage	A. Blinov, V. Zakharov [4]
2. Competitiveness of enterprise – ability to perform a successful competition, and resist it	Ability to perform	V. Vinokurov [5]
3. Competitiveness of enterprise – ability to provide the best offer in comparison with competing enterprise	Ability to provide	B. Karloff [6]
4. Competitiveness of enterprise – ability to achieve objectives under market conditions where similar objectives have other economic entities	Ability to achieve	S. Popov [7]
5. Competitiveness of enterprise – ability to produce a competitive product or service	Ability to produce	R. Fatkhutdinov [8]
6. Competitiveness of enterprise – possession of properties, which create advantages for the subject of economic competition	Possession of properties	A. Zaharov [9]
7. Competitiveness of enterprise – an advantage in price, speed of delivery, design and so on, that allows to ensure the sale of its products at the expense of competitors	Advantage	V. Merchanskyy [10]
8. Competitiveness of enterprise – a level of competence of enterprise compared to other competitors in creation and utilization the production potential of certain orientation, as well as its individual components: technology, resources, management, skills and education of personnel, reflected in such performance indicators as product quality, profitability and productivity	Level of competence (compare to other competitors...)	Z. Shershneva [2]
9. Competitiveness of enterprise – a relative characteristic, that reflects differences in the development process of certain producer from his competitors according to degree of providing goods or services of a particular social need and the efficiency of production activities	Relative characteristic	M. Yermolov [3]

During the morphological analysis, we can see that the universal, generally accepted definition of competitiveness of enterprise does not exist. Such diversity of definitions certifies that competitiveness is a complex and multifaceted phenomenon.

Analysis of definitions allows to conclude that the whole set of definitions can be divided into three groups: 1) definition that characterize the internal and external activities of the enterprise, without mentioning the product (1 [4], 2 [5], 4 [7], 6 [9]); 2) definition based only on the product as main component of competitiveness (3 [6], 5 [8], 7 [10]); and 3) definition that combines the product and production and economic activities of enterprise (8 [2], 9 [3]).

We accept that concepts "competitiveness of product" and "competitiveness of enterprise" have interdependence. Because, it is clear that companies can not be competitive if its product has no sales. However, product competitiveness is not a decisive factor for the evaluation the level of competitiveness of the enterprise. Because the activity of any enter-

prise involves not only production, but also many other elements of value chain: marketing and sales, procurement and logistics, operational and strategic management. Thus, in case if one type of production and economic activity is carried out not effectively, it reduces the competitiveness of enterprise. For example, product can be competitive, but in the same time it does not sold due to inability of the enterprise to effectively promote it in the market.

Consequently, only the assessment of competitiveness of production or only the evaluation of production and economic activities is not enough to draw conclusions about the competitiveness of the entire enterprise. Therefore, definitions of first and second groups, in particular concepts of such scientists as A. Blinov – V. Zakharov [4], V. Vinokurov [5], B. Karloff [6], S. Popov [7], R. Fatkhutdinov [8], A. Zaharov [9], V. Merchanskyy [10] do not reflect the depth of the phenomenon “competitiveness”. Unlike Z. Shershneva [2] and M. Yermolov’ concepts [3], which emphasize that competitiveness of enterprise is the comprehensive indicator, assessment of which is impossible through evaluation of single aspect of enterprise.

Secondly, almost all scientists focus on “competitiveness” as relative concept, so we understand that competitiveness can appear and be assessed only with the presence of competitors.

Thirdly, we note that all scientists in their definitions consider “competitiveness of enterprise” as constant value, but, as well as many other economic categories, it is not a constant value. Because in certain period the enterprise can be competitive, and in the next period due to changing in external or internal environment become not competitive. Accordingly, we prove that competitiveness of enterprise depends on many factors and changes over time. In addition, the problem of enterprise adaption to changing environmental conditions is out of sight. Since for ensuring effective activity of enterprise in today’s market conditions it is required continuous monitoring of environmental changes and immediately respond to them, providing a higher rate of improvement performance in comparison with the competitive enterprises.

All in all, we can conclude that for ensuring effective activity of enterprise in today’s market conditions it is required continuous monitoring of environmental changes and immediately respond to them, providing a higher rate of improvement performance in comparison with the competitive enterprises. Before conducting such analysis it is necessary to clearly understand a nature of phenomenon competitiveness of the enterprise and its main components. The task is complicated by the versatility of this concept that acquires new characteristics depending on the subject, industry, scope of activity etc Analysis of definitions allows to conclude that Z. Shershneva [2] is the most accurately clarify the nature and essence of term competitiveness of the enterprise: “Competitiveness of enterprise – a level of competence of enterprise compared to other competitors in creation and utilization the production potential of certain orientation, as well as its individual components: technology, resources, management, skills and education of personnel, reflected in such performance indicators as product quality, profitability and productivity”.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: 1. Ефимова Е. Г. Экономика : учеб. пособие / Е. Г. Ефимова. – М. : МГИУ, 2005. – 368 с. 2. Шершньова З. Є. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. для студ. екон. спец. усіх форм навч. / З. Є. Шершньова [та ін.] ; заг. ред. З. Є. Шершньової. – Київ : ХНЕУ, 2007. – 676 с. 3. Ермолов М. О. Чем отличается конкурентоспособность фирмы от конкурентоспособности товара. Как продать товар на вашем рынке / М. О. Ермолов. – М. : Мысль, 1990. – 364 с. 4. Блинов А. О. Имидж организации как фактор ее конкурентоспособности / А. О. Блинов, В. Я. Захаров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 35–44. 5. Винокуров В. А. Организация стратегического управления на предприятии / В. А. Винокуров. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 458 с. 6. Карлофф Б. Деловая стратегия, концепция, содержание, символы / Б. Карлофф. – М. : Экономика, 1991. – 240 с. 7. Попов С. А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / С. А. Попов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 344 с. 8. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : учеб. пособие / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Эксмо, 2004. – 544 с. 9. Захаров А. Н. Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы, оценки и механизмы увеличения / А. Н. Захаров // Бизнес и банки. – 2004. – № 1–2. – С. 1–5. 10. Мерчанський В. В. Конкурентоспроможність підприємства та управління стратегією його розвитку : монографія / В. В. Мерчанський, В. М. Клочко, І. М. Клочко. – Харків : Бровін О.В., 2010. – 156 с.

ДІАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ ВИКОНАННЯ НОРМАТИВІВ НБУ

УДК 336.711(477)

Корота А. В.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто економічну сутність нормативів НБУ відносно кредитно-інвестиційної діяльності банків. Проаналізовано дотримання банками економічних нормативів НБУ та розроблено рекомендації щодо проблем, пов'язаних із дотриманням нормативів.

Ключові слова: економічні нормативи, НБУ, банківське регулювання, банківський нагляд, кредитні ризики, інвестиційні ризики.

Аннотация. Рассмотрена экономическая сущность нормативов НБУ относительно кредитно-инвестиционной деятельности банков. Проанализировано соблюдение банками экономических нормативов НБУ и разработаны рекомендации относительно проблем, связанных с соблюдением нормативов.

Ключевые слова: экономические нормативы, НБУ, банковское регулирование, банковский надзор, кредитные риски, инвестиционные риски.

Annotation. In the scientific article examined the economic substance of the NBU ratios relative to credit and investment banking. Analyzed compliance by banks NBU economic standards and recommendations on issues related to compliance with regulations.

Keywords: economic standards of the NBU, bank regulation, bank supervision, credit risks, investment risks.

Кредитно-інвестиційні операції є основним видом діяльності банків. Ці операції приносять найбільшу частку прибутку банкам, а отже, несуть у собі найбільші ризики, які можуть погрожувати фінансовому стану банків і банківській системі загалом. Тому для забезпечення фінансової надійності банків і захисту інтересів вкладників, кредиторів, а також для забезпечення стабільної грошово-кредитної політики в Україні Національний банк відповідно до визначеного ним порядку зобов'язує банки виконувати затверджені економічні нормативи.

Питання виконання та розрахунку економічних нормативів вивчали такі вчені: С. Ілляшенко, О. Васюренко, О. Сидоренко, Н. Верхуша та ін.

Метою дослідження є вивчення особливостей розрахунку економічних нормативів, діагностувати стан виконання економічних нормативів НБУ та визначити напрями дотримання їх банками.

На сьогодні під час фінансової кризи та кризи банківської системи постає питання нагляду та регулювання банківської діяльності з боку Національного Банку України (далі НБУ). Основним видом банківської діяльності є кредитно-інвестиційна діяльність; ризики, пов'язані з нею, й регулює НБУ. До кредитно-інвестиційної діяльності відносять операції з надання коштів у тимчасове користування, надання позик чи кредитів, а також інвестування коштів у цінні папери на фондовому ринку. Ці операції несуть у собі ризик неповернення коштів та отримання збитків за ними, що може призвести до невиконання зобов'язань перед вкладниками банків. Банк може діяти кількома способами: або прийняти ризики для отримання надприбутку, або їх мінімізувати, отримуючи стабільний, але виважений дохід. У свою чергу, з боку НБУ були введені економічні нормативи, які регулюють норми ризику, та проводиться політика жорсткого контролю з дотримання цих нормативів з метою забезпечення стабільної діяльності банків і своєчасного виконання ними зобов'язань перед їх вкладниками.

Економічні нормативи – це розрахункові величини, за допомогою яких здійснюється управління грошовим обігом і банківською діяльністю.

Дію економічних нормативів регламентує Інструкція «Про порядок регулювання та аналіз діяльності комерційних банків» та Закон України «Про банки і банківську діяльність» [1].

До економічних нормативів, які регулюють кредитно-інвестиційну діяльність, відносяться: нормативи із регулювання кредитного ризику – Н7, Н8, Н9, а також нормативи з регулювання ризиків, пов'язаних із інвестиційною діяльністю, – Н11, Н12 (рис. 1).

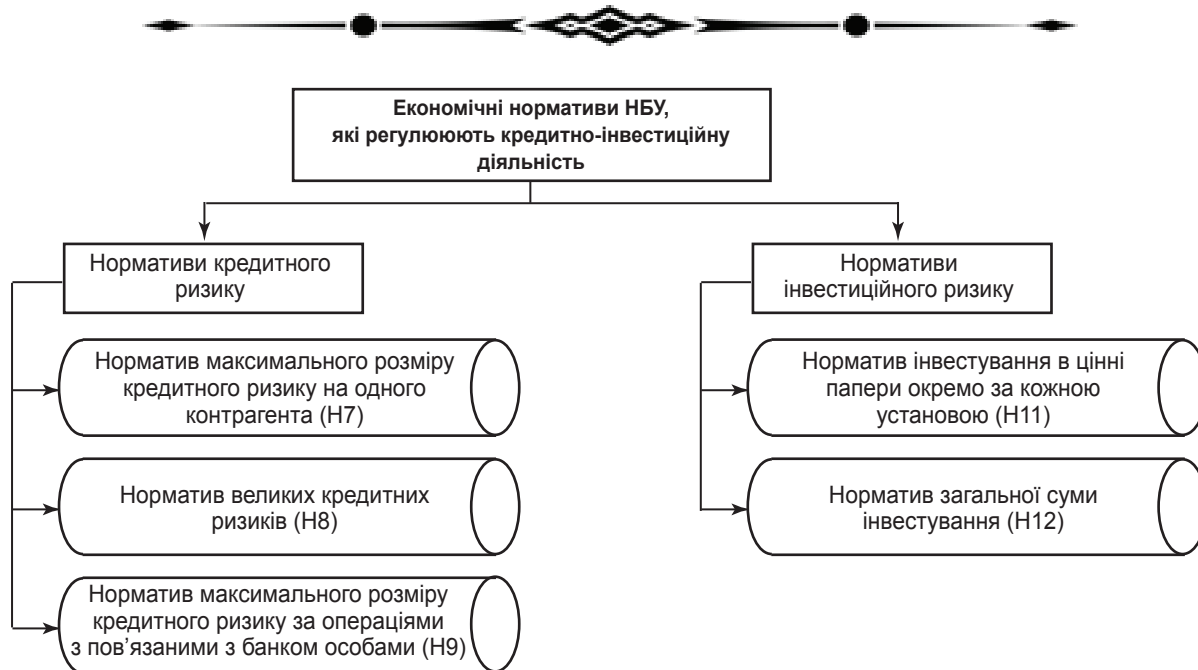


Рис. 1. Економічні нормативи НБУ, які регулюють кредитно-інвестиційну діяльність

Методика розрахунку економічних нормативів регулюється постановою НБУ № 315 «Про схвалення Методики розрахунку економічних нормативів регулювання діяльності банків в Україні» від 2 червня 2009 року [2]. Також встановлені нормативні значення цих показників згідно з Постановою НБУ № 368 «Про затвердження Інструкції про порядок регулювання діяльності банків в Україні» [3] (табл. 1).

Таблиця 1

Критерії оцінки кредитного ризику, встановлені НБУ

Нормативи	Формула розрахунку	Нормативне значення	Пояснення
<i>H7</i> Норматив максимального розміру кредитів на контрагента	$H7 = \frac{Зк}{PK}$	$\leq 25\%$	<i>Зк</i> – всі зобов'язання одного контрагента; <i>PK</i> – регуляторний капітал
<i>H8</i> Норматив великих кредитних ризиків	$H8 = \frac{Зв}{PK}$	$\leq 800\%$	<i>Зв</i> – сукупна заборгованість щодо одного контрагента; <i>PK</i> – регуляторний капітал
<i>H9</i> Норматив максимального розміру кредитного ризику за операціями з пов'язаними з банком особами	$H9 = \frac{Зін}{PK}$	$\leq 25\%$	<i>Зін</i> – сукупна заборгованість осіб, пов'язаних із банком; <i>PK</i> – регуляторний капітал банку

Норматив максимального розміру кредитного ризику на одного контрагента (*H7*) встановлюється НБУ з метою обмеження кредитного ризику, що виникає внаслідок невиконання окремими контрагентами своїх зобов'язань. Нормативне значення *H7* не більше 25 %, тобто видача кредитів «в одні руки» не повинна перевищувати четвертої частини його регулятивного капіталу.

Норматив великих кредитних ризиків (*H8*) встановлюється з метою обмеження концентрації кредитного ризику за окремим контрагентом або групою пов'язаних контрагентів. За вимогами НБУ сукупний розмір великих кредитних ризиків не повинен більш ніж у 8 разів перевищувати регулятивний капітал банку.

Норматив максимального розміру кредитного ризику за операціями з пов'язаними з банком особами (*H9*) встановлюється для обмеження ризику операцій з пов'язаними з банком особами, зменшення негативного впливу операцій з пов'язаними з банком особами на діяльність банку [3]. Норматив максимального розміру кредитів, гарантій, порук, виданих одному інсайдеру, обмежує видачу банком внутрішніх кредитів «в одні руки». Цей норматив був введений Постановою Правління Національного банку України від 08.06.2015 № 361, який звів два нормативи *H9* та *H10*, які розраховувались до цього, в один норматив. До нововведення *H9* розраховувався як норматив максимального розміру кредитів, гарантій і поручительств, наданих одному інсайдеру, а *H10* – як норматив максимального сукупного розміру кредитів, гарантій і поручительств, наданих інсайдерам, відповідно нормативні значення складали не більше 5 % та не більше 30 %.

Щодо нормативів, пов'язаних із ризиком від інвестиційної діяльності, то до них відносять нормативи *H11* та *H12* (табл. 2).

Таблиця 2

Критерії оцінки ризику інвестиційної діяльності, встановлені НБУ

Нормативи		Формула розрахунку	Нормативне значення	Пояснення
<i>H11</i>	Норматив інвестування в цінні папери окремо за кожною установою	$H11 = \frac{K_{ін}}{СК}$	≤ 25 %	<i>K_{ін}</i> – кошти банку, що інвестуються на придбання акцій та інвестиційних сертифікатів окремо за кожною установою; <i>СК</i> – статутний капітал
<i>H12</i>	Норматив загальної суми інвестування	$H12 = \frac{СК_{ін}}{СК}$	≤ 800 %	<i>СК_{ін}</i> – кошти банку, що інвестуються з метою придбання акцій та інвестиційних сертифікатів будь-яких юридичних осіб; <i>СК</i> – статутний капітал

Норматив інвестування в цінні папери окремо за кожною установою (*H11*) встановлюється з метою обмеження ризику, пов'язаного з інвестуванням в акції, паї, частки та інвестиційні сертифікати окремої юридичної особи.

Норматив інвестування *H11* визначається як співвідношення розміру коштів, що інвестуються на придбання акцій (паїв, часток) та інвестиційних сертифікатів окремо за кожною установою, до статутного капіталу банку. Нормативне значення показника *H11* не повинно перевищувати 15 %.

Норматив загальної суми інвестування (*H12*) встановлюється з метою обмеження ризику, пов'язаного зі здійсненням банком інвестиційної діяльності.

Норматив *H12* визначається як співвідношення суми коштів, що інвестуються на придбання акцій (паїв, часток) та інвестиційних сертифікатів будь-якої юридичної особи, до статутного капіталу банку. Нормативне значення показника *H12* не повинно перевищувати 60 % [3].

У разі невиконання банками економічних нормативів, НБУ залишає за собою право на вжиття відповідних заходів впливу згідно з Законом України «Про банки і банківську діяльність». До таких заходів відносяться: письмове застереження, скликання загальних зборів спостережної ради банку, укладення письмової угоди з банком, розпорядження щодо зупинення виплати дивідендів, розпорядження щодо зупинення виплати дивідендів, розпорядження щодо примусової реорганізації банку, розпорядження щодо призначення тимчасової адміністрації, відкликання банківської ліцензії та ініціювання процедури ліквідації банку та ін.

Згідно з перевіркою НБУ з дотримання нормативів результати перевірки висвітлюються на офіційному сайті з періодичністю в місяць, дані відображають середні значення виконання нормативів за всіма банками (табл. 3).

Таблиця 3

Дотримання економічних нормативів банками

Нормативи		Роки		
		2013	2014	2015
<i>H7</i>	Норматив максимального розміру кредитного ризику на одного контрагента (не більше 25 %)	22,31	22,64	23,13
<i>H8</i>	Норматив великих кредитних ризиків (не більше 8-кратного розміру регулятивного капіталу)	174,69	306,58	551,47
<i>H9</i>	Норматив максимального розміру кредитного ризику за операціями з пов'язаними з банком особами (не більше 25 %)	-	-	63,72
<i>H9</i>	Норматив максимального сукупного розміру кредитів, гарантій та поручительств, наданих інсайдерам (не більше 5 %)	0,37	0,21	-
<i>H10</i>	Норматив максимального сукупного розміру кредитів, гарантій та поручительств, наданих інсайдерам (не більше 30 %)	2,24	1,42	-
<i>H11</i>	Норматив інвестування в цінні папери окремо за кожною установою (не більше 15 %)	0,09	0,01	0,002
<i>H12</i>	Норматив загальної суми інвестування (не більше 60 %)	3,35	3,17	1,39

Отже, норматив максимального розміру кредитного ризику на одного контрагента протягом 2013–2015 рр. не мав суттєвих змін і склав 23,13 за 2015 рік, що не перевищує норму 25 %, встановлену НБУ.

Норматив великих кредитних ризиків суттєво зріс, що свідчить про підвищення концентрації кредитного ризику за окремим контрагентом або групою пов'язаних контрагентів (рис. 2).

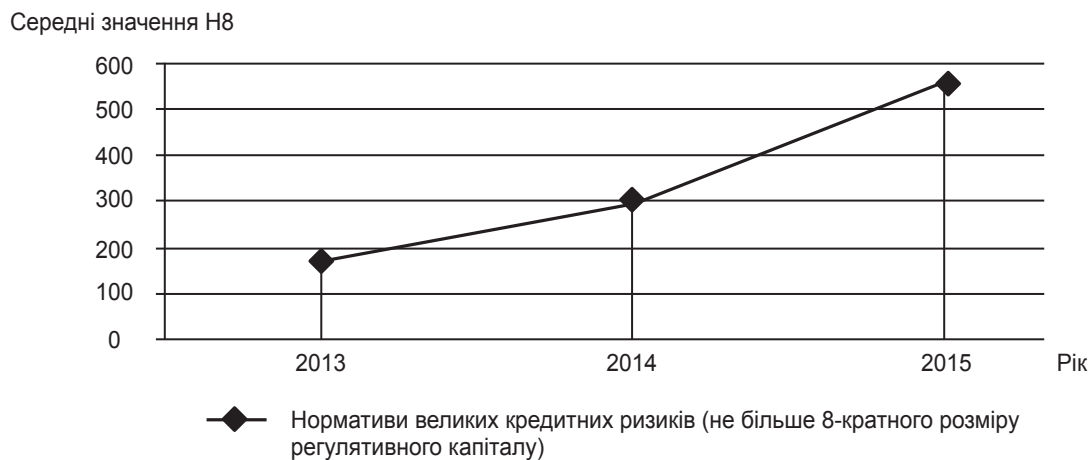


Рис. 2. Динаміка нормативу великих кредитних ризиків

Норматив максимального розміру кредитного ризику за операціями з пов'язаними з банком особами розраховується перший рік, тому неможливо прослідити його динаміку, проте можна зазначити, що нормативи Н9 та Н10, які розраховувались до цього, були у межах норми, а вже нововведений Н9 перевищує норму у 25 % та складає 63,72 %. Це свідчить про великі ризики в роботі банків, пов'язані із кредитуванням пов'язаних осіб.

Нормативи інвестування мають низькі показники, що зумовлено низькою інвестиційною активністю та суттєвим спадом у 2015 р.

Також для мінімізації ризиків банк зобов'язаний створювати резерви на покриття ймовірних втрат за кредитними та інвестиційними операціями. Це являє собою також один із способів зниження ступеня ризику банку. Комерційні банки зобов'язані створювати резерви для відшкодування втрат за основним боргом за усіма видами кредитів. Резерви комерційного банку поділяються на: «резерв під стандартну заборгованість за позиками» та «резерв під нестандартну заборгованість» [4].

Постановою Національного банку України «Про порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями», встановлюється порядок визначення показника ризику кредиту, наданого фізичній і юридичній особі.

З наведених даних ми бачимо, що банківська система України не є стабільною, нормативи або на межі нормативних значень, таких як Н7, або значно їх перевищують (наприклад, такий норматив, як Н9). Отже, для мінімізації ризиків можна запропонувати такі засоби:

1. Диверсифікація кредитного портфеля – його суть у наданні позик більшій кількості незалежних один від одного клієнтів. Також необхідна диверсифікація за термінами, регулювання коротко-, середньо- та довгострокових вкладень залежно від очікуваної зміни кон'юнктури та за призначенням кредиту, за видом забезпечення та за галузями.

2. Встановлення лімітів кредитування або кредитні обмеження для позичальників, понад які кредити не надаються незалежно від рівня процентної ставки.

3. Проведення комплексного аналізу потенційних позичальників і їх ранжування за ступенем надійності. В процесі такого аналізу особливо важливим є проведення аналізу фінансового стану потенційного позичальника по балансовому звіту і звіту про фінансові результати.

4. Залучення достатнього забезпечення за виданими позиками для захисту від втрат при невиконанні зобов'язань.

5. Страхування кредиту. Цей спосіб передбачає передачу ризику його неповернення організації, що займається страхуванням. Воно оформляється страховим полісом, який може прийматися як забезпечення кредиту.

Отже, ризики є неодмінною складовою кредитно-інвестиційної діяльності банку та пов'язані безпосередньо із дохідністю цих операцій, зведення ризиків до нуля призведе і до втрати доходу. Рішенням цього питання є управління ризиками, чим неодмінно має займатися банк та вирішувати для себе необхідне співвідношення ризику та дохідності. В свою чергу НБУ проводить свою політику із мінімізації ризиків банків, встановлюючи економічні нормативи, які не дозволяють банкам перевищити норму ризику, а також встановлює норми обов'язкового резервування на покриття ймовірних втрат від кредитних та інвестиційних операцій. Тим самим НБУ підтримує

стабільність банківської системи та забезпечує гарантійність повернення коштів вкладникам банків. У подальших дослідженнях доцільним буде проведення детального аналізу використання банками внутрішніх способів мінімізації кредитного ризику та порівняння їх ефективності поряд із зовнішніми.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Полтініна О. П.

Література: 1. Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 12.07.2000 № 2121. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>. 2. Про схвалення Методики розрахунку економічних нормативів регулювання діяльності банків в Україні [Електронний ресурс] : Постанова Національного банку України від 02.06.2009 № 315. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0315500-09>. 3. Про затвердження Інструкції про порядок регулювання діяльності банків в Україні [Електронний ресурс] : Постанова Національного банку України від 28.08.2001 № 368. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0841-01>. 4. Ілляшенко С. Кредитні ризики та створення резервів для їх покриття / С. Ілляшенко // Вісник Національного банку України. – 2009. – № 6. – С. 38–42. 5. Основні показники діяльності банків України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>.

ПРОБЛЕМИ ДЕФІЦИТУ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО БАЛАНСУВАННЯ

УДК 336.143(477)

Корсікова Є.

Студент 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто та проаналізовано сутність державного бюджету України, основні теоретичні аспекти проблеми дефіциту та можливі шляхи подолання незбалансованості державного бюджету. Наведено заходи вдосконалення боротьби з бюджетним дефіцитом.

Ключові слова: держаний бюджет, державний борг, бюджетний дефіцит, внутрішній борг, зовнішній борг.

Аннотация. Рассмотрены и проанализированы сущность государственного бюджета Украины, основные теоретические аспекты проблемы дефицита и возможные пути преодоления несбалансированности государственного бюджета. Приведены меры совершенствования борьбы с бюджетным дефицитом.

Ключевые слова: государственный бюджет, государственный долг, бюджетный дефицит, внутренний долг, внешний долг.

Annotation. The article examines and analyzes the essence of the state budget of Ukraine, the main the theoretical aspects of the problem of the deficit and possible ways of overcoming them balance of the state budget. Provides examples of measures to improve the fight with the budget deficit.

Keywords: state budget, public debt, budget deficit, internal debt, external debt.

Метою статті є дослідження проблем дефіциту державного бюджету та винахід можливих шляхів його балансування, виявивши взаємозв'язок бюджетного дефіциту та державного боргу.



Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання впливу дефіциту державного бюджету на економіку країни широко висвітлені в працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. З українських учених значну увагу проблемі доцільності прийняття бюджету із дефіцитом та дослідженню його впливу на економіку держави приділяють В. Андрущенко, Ю. Пасічник, С. Юрій та ін. Серед зарубіжних дослідників привертають увагу роботи Дж. Кейнса, У. Олівера, П. Самуельсона, М. Фрідмена, Дж. Хікса та ін. Також у статті використано праці, які опубліковано в економічних журналах України – це роботи Н. Матвійчук, Н. Бурлачук, Л. Маршук, К. Ставича, І. Нечаюк та ін.

Виклад основного матеріалу. Бюджет як економічна категорія є основною ланкою державних фінансів і важливою складовою фінансової системи в цілому. За допомогою державного бюджету держава, з одного боку, мобілізує кошти, необхідні для забезпечення розвитку країни, а з іншого – витрачає їх з метою виконання функцій, що здійснюються на різних рівнях. Тобто частка валового внутрішнього продукту концентрується у складі державного бюджету та використовується з метою забезпечення економічного розвитку країни, вирішення соціальних проблем, утримання органів державного управління, забезпечення обороноздатності тощо.

Держава несе витрати на утримання установ освіти, науки, медицини, культури, армії, правоохоронних органів, національного телебачення і радіо, будівництво будинків, доріг, підприємств тощо. Основним джерелом покриття цих витрат є податкові надходження від домашніх господарств і підприємств.

Якщо видатки бюджету дорівнюють доходам, бюджет вважається збалансованим, якщо доходи перевищують витрати, має місце профіцит державного бюджету; коли ж витрати перевищують доходи – то спостерігається дефіцит державного бюджету. Ідеальне виконання бюджету – це повне покриття витрат прибутками, але, як правило, така ситуація буває вкрай рідко. Одним з найважливіших питань державних фінансів є проблема бюджетного дефіциту і державного боргу.

До причин бюджетного дефіциту можна віднести такі: оборот «тіньового» капіталу в величезних масштабах; спад суспільного виробництва; невиправдано роздуті соціальні програми; збільшені витрати на фінансування ВПК; недосконалість податкової системи, що дозволяє окремим виробникам отримувати необґрунтовані податкові пільги, ховати свої доходи від оподаткування та ін.

Дефіцит бюджету повинен бути профінансований. Існує кілька варіантів його покриття [1]. Можна фінансувати дефіцит бюджету за рахунок випуску нових грошей, але наслідком цього стане розвиток неконтрольованої інфляції, знецінення заощадження населення. Щоб цього уникнути, більшість держав закріпили у своїх конституціях незалежність національного емісійного банку від виконавчої та законодавчої влади, який не зобов'язаний фінансувати уряд [2].

Можна фінансувати дефіцит державного бюджету за рахунок внутрішнього боргу. Цей спосіб полягає в тому, що держава випускає цінні папери (державні облігації та казначейські векселі), продає їх населенню (домогосподарствам і фірмам) і отримані кошти використовує для фінансування перевищення державних видатків над доходами [3]. Цей спосіб фінансування не веде до інфляції, оскільки грошова маса не змінюється, тобто це неінфляційний спосіб фінансування. Це оперативний спосіб, оскільки випуск і розміщення (продаж) державних цінних паперів можна забезпечити швидко. Але і він має свої недоліки, бо населення не буде купувати державні облігації, якщо вони не будуть приносити доходу, тобто якщо за ним не буде виплачуватися відсоток. Чим більше випущено державних облігацій, тим більші суми повинні йти на обслуговування боргу. Тобто держава випускає облігації для фінансування дефіциту державного бюджету, виплата відсотків по яких провокує ще більший дефіцит [4]. Наростання бюджетного дефіциту в економіці призводить до появи та зростання державного боргу. Державний борг – це сума, накопичена в країні за певний період бюджетних дефіцитів за вирахуванням тих, що були за цей час позитивних сальдо бюджету.

Отже, наростання внутрішнього боргу вважається менш небезпечним, ніж зовнішнього. Тому що для погашення зовнішнього боргу нація змушена розраховуватися частиною національного продукту, нерухомістю. Розглянемо бюджетний дефіцит на прикладі України (табл. 1).

Таблиця 1

Показники зведеного бюджету України 2010–2015 рр. [7]

Роки	Доходи	% до ВВП	Видатки (з кредитуванням)	% до ВВП	Дефіцит (-), профіцит (+)	% до ВВП
2010	314506,3	28,7	379191,2	34,5	-64684,9	-5,9
2011	398553,6	30,3	421611,5	31,7	-23057,9	-1,8
2012	445525,3	30,5	496311,0	33,8	-50785,7	-3,5
2013	442742,9	30,5	506334,2	34,9	-63591,3	-4,3
2014	455927,4	29,1	523004,8	33,3	-67077,4	-4,2
2015	502259,7	-	582875,7	-	-80615,9	-



Варто зазначити, що постійна дефіцитність фінансів України не є унікальним явищем. Дефіцит бюджету властивий і високорозвиненим країнам. Повного розв'язання проблеми державного дефіциту не існує взагалі. Можна лише розглядати основні напрями проведення заходів, спрямованих на скорочення величини бюджетного дефіциту. Держава потребує прийняття і проведення в життя пакету законів, неспрямованих на стабілізацію економіки, фінансів і вихід з кризи.

Треба розуміти, що перевищення прибутків над витратами не є необхідною межею здорової економіки, яка іноді може мати і дефіцит. Дефіцит розміром у 2–3 % валового національного продукту повністю допустимий в економіці будь-якої держави [5].

З метою удосконалення методів боротьби за скорочення бюджетного дефіциту доцільно вітчизняне законодавство привести у відповідність до загальноєвропейських вимог і стандартів, тобто слід звернути увагу на: розроблення фінансових санкцій до уряду за порушення ним граничного розміру дефіциту встановлення граничного розміру бюджетного дефіциту у відсотках до ВВП; визначення його для сектора державного управління [6].

У програму конкретних заходів щодо скорочення бюджетного дефіциту необхідно включити заходи, які стимулювали б притоку коштів до бюджету країни і сприяли б скороченню державних витрат. До них відносяться: зміна напрямів інвестування бюджетних коштів у галузях економіки з метою значного підвищення фінансової віддачі від кожної гривні; різке скорочення сфери державної економіки і державного фінансування; збереження фінансування тільки самих важливих соціальних програм; створення умов для залучення іноземних інвестицій.

Серед нетрадиційних засобів можна запропонувати таке:

1) Для покриття бюджетного дефіциту державі необхідно звільнитися від «дрібною» власності й здійснювати розширене акціонування та інвестування інших об'єктів як на території країни, так і за її межами [7]. Також треба поліпшувати управління державним майном, що приведе до зменшення кількості підприємств державної форми власності, які одержують дотації.

2) Другий важливий момент – високий рівень номінального податкового навантаження. Треба запроваджувати раціональну податкову політику, яка базується на зниженні податкового тиску і поєднанні фіскальної та стимулювальної функцій податків.

Проблема дефіциту державного бюджету в нормальній економіці – це не стільки проблема безпосередньо його впливу, скільки проблема негативного впливу державного боргу і витрат по його обслуговуванню.

Висновок. Аналізуючи наукові праці, можна зробити висновок про те, що бюджетний дефіцит наділений складною причинно-наслідковою природою і може вважатися звичним атрибутом сучасної бюджетної політики будь-якої країни незалежно від рівня її розвитку.

Навіть при тому, що бюджетний дефіцит і державний борг самі по собі не є катастрофічними явищами, їх збільшення може вести до серйозних негативних наслідків не тільки економічного, але і чисто політичного характеру.

Дефіцит державного бюджету виступає важливим інструментом державної фінансово-кредитної політики, засобом впливу на економіко-соціальне становище держави. В Україні формування бюджету з дефіцитом зумовлюється тим, що в нашій державі є значна потреба у проведенні реформ у різних сферах, фінансуванні державної інфраструктури, підвищенні якості соціальних і адміністративних послуг. Завдяки методам усунення дисбалансу бюджету, а саме заходами, спрямованими на зростання ВВП, можливо стабілізувати та збалансувати бюджет України та економіку в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пономаренко О. О.

Література: 1. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>. 2. Фінанси : підручник / за ред. С. І. Юрія, В. М. Федосова. – Київ : Знання, 2014. – 611 с. 3. Сова О. Ю. Сутність та види дефіциту державного бюджету / О. Ю. Сова // Фінанси України. – 2015. – № 9. – С. 20–25. 4. Харзішвілі Ю. Про взаємозв'язок дефіциту бюджету та макроекономічних показників в Україні: суспільно-політична література / Ю. Харзішвілі, О. Любіч // Економіка України. – 2015. – № 6. – С. 31–40. 5. Куніцин О. М. Дефіцит державного бюджету України: причини та заходи щодо вирішення проблеми / О. М. Куніцин // Управління розвитком. – 2015. – № 15 (156). – С. 137–140. 6. Матвійчук Н. М. Особливості бюджетного дефіциту України в сучасних умовах / Н. М. Матвійчук // Молодий вчений. – 2015. – № 5 (20). – С. 31–34. 7. Ставич К. О. Дефіцит бюджету України та шляхи його балансування / К. О. Ставич // Управління розвитком. – 2013. – № 8 (148). – С. 38–42.



ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

УДК 658.562

Косюга А. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено поняття якості продукції як об'єкта управління в межах виробничої діяльності підприємства. Визначено сутність категорії «управління якістю» та запропоновано авторське визначення поняття «ефективне управління якістю». Управління якістю за своєю сутністю є складною економічною категорією, тому для кращого розуміння проаналізовано всі етапи та принципи його розвитку.

Ключові слова: управління якістю, якість, продукція, споживачі, виробники, організація, мотивація.

Аннотация. Исследовано понятие качества продукции как объекта управления в пределах производственной деятельности предприятия. Определена сущность категории «управление качеством» и предложено авторское определение понятия «эффективное управление качеством». Управление качеством по своей сути является сложной экономической категорией, поэтому для лучшего понимания проанализированы все этапы и принципы его развития.

Ключевые слова: управление качеством, качество, продукция, потребители, производители, организация, мотивация.

Annotation. The article is investigated the concept of the good's quality as the control object within the limits of production activity of an enterprise. The meaning of the term «quality management» is determined and the author's definition of effective quality management is given. Quality management, of its essence, is a complex economic category that is why for better understanding all the types and principles of its development are given.

Keywords: quality management, quality, products, customers, vendors, organization, motivation.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Управління якістю продукції детально проаналізовано в публікаціях таких авторів, як І. Будищева, А. Вакуленко, Ю. Мельник, В. Новиков, М. Круглов, О. Момот, В. Приходько, Л. Школьник, Ю. Макогон, М. Шаповал, Г. Шишков, О. Люткевич, Ю. Савицький та ін.

Проблему якості продукції та системи управління якістю детально розглянуто в працях зарубіжних учених: М. Бест, Е. Демінг, Дж. Джуран, К. Ісікава, Ф. Кросбі, Г. Тагуті, А. Фейгенбаум, В. Шухарт та ін.

Метою статті є комплексне дослідження сучасних теоретичних і практичних основ управління якістю продукції, принципів і факторів успішного управління якістю на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Питання якості продукції є особливо важливим у сучасних умовах та залишається актуальним для всіх учасників ринку. Ось чому його можна розглядати з двох різних позицій: зі сторони споживача та позицій виробника. Для споживача якість продукції – це своєрідний ступінь досконалості властивостей і характеристик продукту, які здатні задовольнити їх потреби (вимоги) та побажання [5, с. 471]. Споживачі визначають рівень якості продукції за її фізичними, технічними, екологічними та споживчими характеристиками (органолептичними показниками та рівнем безпеки продукції). Потенційні споживачі при виборі продукту надають перевагу якісним і надійним виробам, але для них важливим також залишається фактор співвідношення ціни та якості. Для виробників, які мають на меті здійснення прибуткової діяльності та освоєння нових ринків збуту, якість продукції стає вирішальним інструментом відносно підтримки та підвищення конкурентоспроможності. Зі сторони виробників якість продукції – це не тільки ступінь задоволення споживачів характеристиками готового продукту, але й скоординована діяльність підприємства, що полягає у спрямуванні та контролюванні організації щодо якості продукції на всіх етапах виробничого процесу [5, с. 474]. Якість продукції завжди є компромісом між бажаннями та можливостями, тому складним і відповідальним завданням для фахівців стає пошук оптимального співвідношення між характеристиками продукції, між якістю та продуктивністю і ефективністю виробництва, між якістю та потребами ринку.

Якість продукції безпосередньо залежить від якісного здійснення всіх процесів виробництва, тому важливо її розглядати як об'єкт управління в межах виробничої діяльності підприємства. Управління якістю – це скоординована діяльність, яка полягає у спрямуванні та контролі організації щодо якості, що звичайно охоплює розроблення політики і цілей у сфері якості, планування якості, контроль якості, забезпечення та поліпшення якості [3, с. 180].

У сучасній теорії і практиці управління якістю виділяють п'ять основних етапів [2, с. 368]:

1. Прийняття рішень «що робити» і підготовка технічних умов;



2. Перевірка готовності виробництва та розподіл організаційної відповідальності;
3. Процес виготовлення продукції;
4. Усунення дефектів і забезпечення інформацією зворотного зв'язку з метою внесення в процес виробництва і контролю змін, що дозволить уникати виявлених дефектів у майбутньому;
5. Розроблення довгострокових планів із якості.

Ці етапи дають змогу краще зрозуміти механізм процесу управління якістю та деталізувати його. Всі процеси управління якістю завжди мають супроводжуватися контролем, тому серед етапів важливо виділити поопераційний контроль, що допоможе контролювати якість на кожному етапі виготовлення та дозволить зменшити кількість браку. Одним із кінцевих етапів управління якістю має бути контроль відповідності готової продукції запланованим якісним характеристикам і встановленим вимогам стандартів. У зв'язку зі стрімким насиченням ринків і загостренням конкурентної боротьби контроль якості готової продукції посилюється та вийшов на новий рівень стандартів, що збільшило витрати на виробництво. Поопераційний контроль у визначених контрольних точках технологічного процесу дозволяє дещо знизити кінцеві витрати при виробництві продукту за рахунок виключення із подальшого технологічного циклу виробів, які не пройшли визначені етапи попереднього контролю.

Процес управління якістю продукції має бути постійним, планомірним, цілеспрямованим та ефективно впливати на фактори й умови, що забезпечують створення продукції оптимальної якості та повноцінне її використання.

Управління якістю спрямоване на регулювання всіх етапів життєвого циклу й передбачає таке: технічну підготовку виробництва; вхідний контроль; процес виготовлення продукції; організацію, мотивацію і оплату праці; облік і фінансову діяльність; контроль якості продукції і всіх виробничих процесів; післяпродажне обслуговування в експлуатації.

Управління якістю являється складовою успішного управління організацією. Для поліпшення показників діяльності організації встановлено вісім принципів управління якістю, які найвище керівництво може використовувати у своїй роботі [4, с. 32]:

- орієнтація на замовника;
- лідерство;
- залучення працівників;
- процесний підхід;
- системний підхід до управління;
- постійне поліпшення;
- прийняття рішень на підставі фактів;
- взаємовигідні стосунки з постачальниками.

Вищепераховані принципи управління якістю формують основу стандартів на системи управління якістю, що входять до стандартів серії ISO 9000 [1, с. 27].

Ці принципи є основою ефективного управління якістю, але до їх переліку необхідно додати ще принцип мотивації. Вмотивованість персоналу прямо впливає на якість готової продукції, оскільки працівники безпосередньо беруть участь у процесах виготовлення продукції та контролюють автоматизовані процеси. Правильне здійснення мотивації промислового персоналу допоможе активізувати діяльність працівників, забезпечити чітке виконання посадових обов'язків і збільшити продуктивність праці. Основними засобами підвищення мотивації персоналу виступають рівень заробітної плати, належні умови праці, виплата доплат і премій, що спонукають робітників краще працювати. Для підсилення мотивації керівництво може також запровадити додаткові доплати за зменшення рівня браку та підвищення рівня якості готової продукції. Постійне використання принципу мотивації приведе до підвищення рівня якості роботи кожного працівника, що в кінцевому результаті допоможе покращити якість готової продукції.

Висновки. Якість продукції як об'єкт управління є важливим питанням, яке потребує постійного вирішення, для забезпечення високої якості готової продукції.

Якість готового продукту розглядається з двох різних позицій: зі сторони споживача та позицій виробника. Поняття якості продукції для виробника та споживача має різне значення, але водночас не можна розглядати якість ізольовано з двох різних позицій. Якість продукції залишається компромісом між бажаннями споживачів і можливостями виробників, рівнем технічних характеристик продукції та вартісними показниками, які зумовлюють економічний результат діяльності підприємства.



Література: 1. Герус О.О. ДСТУ ISO 9000-2001. Системи управління якістю. Основні положення та словник / О. О. Герус, А. В. Сухенко. – Київ : Держспоживстандарт, 2001. – 27 с. 2. Момот О. І. Менеджмент якості та елементи системи якості / О. І. Момот. – Київ : Центр учб. літ., 2007. – 368 с. 3. Ткаченко В. П. Основи метрології, стандартизації та управління якістю / В. П. Ткаченко, Л. І. Цимбал. – Харків : ХНУРЕ, 2005. – 180 с. 4. Хворост Т. В. Забезпечення якості та безпечності продукції молокопереробних підприємств як складова організаційно-економічного механізму підвищення їх конкурентоспроможності / Т. В. Хворост. – Суми : Мрія-1, 2009. – 32 с. 5. Шаповал М. І. Менеджмент якості / М. І. Шаповал. – Київ : Знання, 2006. – 476 с.



ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ В УКРАЇНІ: ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ, ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

УДК 004.738.5:659.1

Кравець К. О.
Легейда О. В.

Студенти 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено передумови виникнення інтернет-маркетингу на основі аналізу особливостей формування електронної торгівлі. Розглянуто поняття електронної комерції як підґрунтя для виникнення інтернет-маркетингу. Розглянуто та проаналізовано погляди на визначення категорії інтернет-маркетингу зарубіжними та вітчизняними науковцями.

Ключові слова: інтернет-маркетинг, інтернет-торгівля, особливості та недоліки інтернет-маркетингу, перспективи та тенденції розвитку інтернет-маркетингу.

Аннотация. Исследованы предпосылки возникновения интернет-маркетинга на основе анализа особенностей формирования электронной торговли. Рассмотрены понятия электронной коммерции как почва для возникновения интернет-маркетинга. Рассмотрены и проанализированы взгляды на определение категории интернет-маркетинга зарубежными и отечественными учеными.

Ключевые слова: интернет-маркетинг, интернет-торговля, особенности и недостатки интернет-маркетинга, перспективы и тенденции развития интернет-маркетинга.

Annotation. The article is devoted to the research of preconditions of Internet marketing emergence through the analysis of e-commerce formation. The views on the definition of the category of online marketing by foreign and domestic scholars are considered and analyzed. The features and structure of domestic Internet users, outlined the current state of Internet marketing in Ukraine are defined.

Keywords: internet-marketing, internet-trade, features and shortcomings of Internet marketing, prospect and tendency of development of Internet marketing.

Бурхливий розвиток науково-технічного прогресу й інформатизація бізнесу є важливими чинниками переорієнтації основних напрямів діяльності більшості підприємств, у тому числі виникнення нових видів маркетингу. Одним із результатів науково-технічного прогресу є створення принципово нового виду маркетингу – інтернет-маркетингу. Питання інтернет-маркетингу є предметом наукових досліджень багатьох іноземних авторів, серед яких особливе місце займають дослідження Котлера Ф., Хенсона У., Хартмана А., Еванса Дж. та ін. В їхніх роботах,

зокрема, досліджуються тенденції розвитку віртуальної економіки, віртуальне мікро- та макросередовище, питання формування та специфіки маркетингу в інтернет-просторі тощо [4, с. 9].

Дослідженню питання розвитку інтернет-маркетингу в Україні приділили увагу такі вітчизняні вчені: Петрик О., Литовченко І., Успенський І., Писаренко В., Полонець В., Пилипчук В.П., Окландер М., Артюхов М., Павленко А., Войчак А., Примак Т. Проте все ще недостає дослідженою залишається тема особливостей застосування інтернет-маркетингу в різних галузях економіки та ключових аспектів розвитку інтернет-маркетингу в Україні.

Метою цього дослідження є аналіз категорії інтернет-маркетингу, передумов виникнення інтернет-маркетингу в Україні та сучасного стану його розвитку, виявлення недоліків його застосування на вітчизняних підприємствах з метою окреслення перспектив його подальшого розвитку, що стануть підґрунтям для розробки подальших пропозицій щодо конкретних напрямків його удосконалення.

Перш ніж аналізувати питання розвитку інтернет-маркетингу в Україні, варто звернути увагу на рушійні сили виникнення цього виду маркетингу загалом. Поява та розвиток інтернет-маркетингу тісно переплітається із виникненням і розвитком електронної комерції в бізнесі.

Електронна комерція як новий вид бізнесу виникла наприкінці ХХ ст. і в останні роки в розвинених країнах остаточно набула рис усталеного і стабільного бізнесу, що розвивається, з досить чіткими правилами гри для продавців і покупців. Сьогодні це сфера цифрової економіки, що включає всі фінансові та торгові транзакції, які проводяться за допомогою комп'ютерних мереж. Україна з ряду причин знаходиться на початку освоєння електронної комерції, і сприйняття практичного зарубіжного досвіду їй необхідно [1, с. 8].

Розвиток інформаційних технологій, серед яких одне із ключових місць посіла мережа Інтернет, поява й бурхливе зростання електронної комерції стали основою для появи нового напрямку в сучасній концепції маркетингу взаємодії – інтернет-маркетингу.

Сьогодні все більше компаній починають використовувати електронну торгівлю та інтернет-маркетинг. Сутність поняття «інтернет-маркетинг» пояснюється різними вченими і фахівцями-маркетологами по-різному. Постійний користувач всесвітньої мережі визначає інтернет-маркетинг як комплекс спеціальних методів, що дозволяють власникам веб-ресурсів просувати свій сайт в Інтернет, розкручуючи, таким чином, торгову марку свого підприємства, отримувати, застосовуючи мережеві технології, додатковий прибуток. На думку Холмогорова В. В., інтернет-маркетинг включає в себе цілий комплекс дочірніх дисциплін.

Петрик О. А. в роботі «Інтернет-маркетинг» визначає спрямованість цього напрямку маркетингу на «освоєння алгоритмів формування і забезпечення високої ефективності рекламних кампаній, способів правильного позиціонування торгової марки на ринку».

Успенський І. В. зазначає, що поява інтернет-маркетингу тісно пов'язана з розвитком багатьох суміжних областей, і основою цієї дисципліни є сам маркетинг. Під терміном «інтернет-маркетинг» розуміється теорія і методологія організації маркетингу в гіпермедійному середовищі Інтернет.

На нашу думку, таке обмежене розуміння інтернет-маркетингу пов'язане з невеликим терміном розвитку цього явища в нашій країні. Базуючись на різноманітних підходах до трактування поняття «маркетинг» з урахуванням специфіки діяльності в мережі Інтернет, нами висунуто ряд визначень категорії «Інтернет-маркетинг»:

1. Інтернет-маркетинг являє собою процес планування і втілення задуму, ціноутворення, просування і реалізації ідей, продукції і послуг в мережі Інтернет за допомогою обміну, який задовольняє цілі окремих осіб і організацій.
2. Інтернет-маркетинг – це передбачення, управління і задоволення попиту на товари і послуги за допомогою мережі Інтернет.
3. Інтернет-маркетинг – вид діяльності, спрямований на задоволення потреб шляхом обміну через мережу Інтернет.
4. Інтернет-маркетинг – система заходів щодо вивчення ринку в мережі Інтернет і активного впливу на споживчий попит у її межах з метою розширення збуту вироблених підприємствами товарів.
5. Інтернет-маркетинг – сукупність послідовних організаційно-технічних дій підприємства з вивчення ринку шляхом аналізу веб-сайтів конкурентів, громадських організацій, аналітичних сайтів у мережі Інтернет, виробництва продукції з урахуванням ринкового попиту і просування товарів до споживача через Інтернет з метою отримання максимального прибутку.

Опановуючи інтернет-маркетинг, компанії стикаються з безліччю питань, включаючи те, як створити привабливий веб-сайт, рекламувати продукт в Інтернеті, побудувати модель вигідного та прибуткового бізнесу. Компанії також набувають досвіду в управлінні взаємодією з клієнтами (CRM), суть якого – задоволення індивідуальних потреб кожного окремо взятого цінного клієнта. Для цього необхідне створення клієнтської бази даних і використання методу, що дозволяє аналізувати тренди, сегменти ринку й індивідуальні потреби [3, с. 61].

Досліджуючи динаміку розвитку інтернет-маркетингу в Україні, варто зосередитися на аналізі структури користувачів мережі Інтернет. Кількість користувачів Інтернет у світі, зокрема в Україні, щороку збільшується в декілька разів. Згідно з даними соціологічного дослідження, проведеного дослідницькою компанією «InMind» для Інтернет-Асоціації України, станом на початок 2-го півріччя 2014 року 17,6 млн жителів України у віці від 15 років регулярно користуються Інтернетом (виходять у мережу Інтернет не рідше 1 разу на місяць), що становить 45 % дорослого населення. При цьому щодня користуються Інтернетом 12,2 млн українців, не рахуючи дітей.

За останній рік рівень проникнення Інтернету в Україні зріс на 10 %. Найбільш активне зростання спостерігається в Західних регіонах країни, сільській місцевості та серед користувачів старшої вікової групи. Зокрема, сільські жителі лідирують серед користувачів мобільного Інтернету – 42 % українських абонентів мобільного інтернет-доступу проживають у селах.

Ступінь готовності мешканців різних областей України до придбання товарів через систему електронного бізнесу залежить від активності користувачів цих регіонів. Так, у Центральних областях кількість активних користувачів Інтернету складає 31 %, дещо більше у Східних – 34 %, у Західних областях – 20 %. Найменша кількість користувачів у Північних областях, що становить всього 16 % населення віком від 15 років. Причина такого розриву криється не тільки в різному рівні проникнення Інтернету в різні населені пункти України, а й у тому, що багато представників цього бізнесу не розвивають свою діяльність у цьому напрямку в регіонах, обмежуючись переважно великими містами.

Що стосується вікової ознаки, найбільша кількість інтернет-користувачів України – населення у віці від 15 до 29 років, що займає 49 % усіх користувачів. Дещо менша – у віці від 30 до 44 років – 34 %. Населення у віці від 45 років є найменш активними користувачами мережі Інтернет – 17 %.

Із прискоренням науково-технічного прогресу інтернет-маркетинг в Україні також набуває стрімкого розвитку. Підтвердженням цього є той факт, що з кожним роком витрати на рекламу в мережі Інтернет зростають і складають значну частку рекламних бюджетів рекламодавців. Так, усе більша кількість компаній включає інтернет-маркетинг у перелік використовуваних маркетингових інструментів, причому все більше число фірм використовує Інтернет на всіх етапах своєї діяльності. Внаслідок цього останнім часом відбувається перехід від використання застарілих веб-сайтів із обмеженою функціональністю до концепції створення сайту як повноцінного маркетингового інструменту.

Виокремимо деякі особливості вітчизняного інтернет-ринку. Незважаючи на демократичність Інтернету як носія, в Україні можна спостерігати монополію великих проєктів, тобто тих, що належать до ряду відомих інтернет-холдингів. Вихід на ринок іноземних гравців радше вплинув на перерозподіл місць на українському ринку, ніж на його збільшення. Згідно з офіційними звітами інтернет-компаній дві третини рекламних витрат припадають на «Яндекс», «Google», «Yahoo!», «Rambler» та MSN – компанії, що мають великі частки ринку в інших країнах [2].

Розглянемо ставлення населення до здійснення покупок в мережі Інтернет. Згідно з даними дослідницької компанії «Gemius» серед користувачів найбільш поширеною є думка про те, що онлайн-купівлі є значно дешевшими, ніж у звичайних магазинах. Проте досить велика частка населення вважає, що цей вид здійснення купівлі є ризикованим. Варто також зазначити, що інтернет-користувачі є досить консервативними та лише кожен п'ятий користувач, що не здійснював купівлю за допомогою мережі Інтернет, схильний її здійснити. Це дослідження допомагає виявити все ще низький рівень довіри населення до мережі Інтернет, що негативно позначається на розвитку Інтернет-маркетингу.

Процес розвитку інтернет-маркетингу в Україні значно відрізняється від шляху передових європейських країн і США:

- доступ в Інтернет в Україні має набагато менша частка населення;
- Інтернет в Україні поки що є більш доступним людям з рівнем доходу вище середнього;
- забезпеченість якісним зв'язком та рівень комп'ютерної грамотності населення України залишається недостатнім [4].

Також можливо стверджувати, що весь потенціал Інтернету в Україні використовується не повною мірою через нерозуміння його переваг порівняно з традиційними ЗМІ та засобами рекламування.

Враховуючи ситуацію, що склалася сьогодні у сфері інтернет-маркетингу, можна спрогнозувати такі напрямки розвитку цієї галузі у майбутньому:

1. Зростання питомої ваги інтернет-торгівлі у сфері ринкових відносин, збільшення загального обсягу віртуального товарообігу.
2. Посилення конкуренції між суб'єктами-учасниками ринку інтернет-торгівлі.
3. В сегменті пропозиції інтернет-маркетингу – поява нових видів товарів і послуг.
4. В сегменті попиту – посилення рівня вимогливості клієнтів і збільшення їх критичності до процесу вибору конкретної пропозиції товарів чи послуг.

5. Посилення законодавчої регламентації та умов провадження Інтернет-торгівлі. Поява додаткових умов контролю та регулювання Інтернет-маркетингу в мережі Інтернет.

6. Посилення інтеграції вітчизняного інтернет-ринку до світового.

Сьогодні електронна торгівля нарощує об'єми товарного та грошового обороту. Серед основних перспектив для продавця можна зазначити суттєво вищу рентабельність капіталу за рахунок відсутності значних вкладень в основні засоби, високу оборотність обігових коштів, постійне розширення кола потенційного попиту з боку споживача, величезну кількість можливостей і форматів демонстрації пропозицій товарів і послуг тощо. Тенденцію також підсилюють постійне ускладнення умов торгівлі на звичайному ринку, зниження на ньому купівельної активності з боку споживача, зростання обсягу необхідних інвестицій та вкладень у сферу торгівлі класичного формату тощо. Таким чином конкуренція поступово з класичного ринку, разом зі значною частиною обсягів його товарообігу, переноситься в мережу Інтернет, і ця тенденція посилюється. Це значною мірою впливає на розвиток інтернет-маркетингу, оскільки все більше компаній використовують його інструментарій з метою збереження рівня власної конкурентоспроможності на ринку.

Незахоплені сегменти віртуального ринку можуть стати основною причиною успіху входження нового суб'єкта господарювання на нього. Саме так можна пояснити постійне розширення асортименту товарів і послуг, що можна спостерігати сьогодні постійно. Очевидно, можливо спрогнозувати продовження зростання цієї тенденції і в майбутньому, появу таких товарних позицій і видів послуг, що сьогодні є відсутніми на певному ринку.

З переходом значної частини ринку у сферу інтернет-торгівлі держава як регулятор ринкових відносин також переорієнтовує сфери впливу своїх інститутів, регулюючи їх діяльність в цю сферу. Це зумовлено функціями, які покликана реалізовувати в цьому напрямку держава, а також переходом значного обсягу капіталу, який зазвичай був базою податкових надходжень і стягнень на користь держави. Відповідно, з посиленням розвитку інтернет-торгівлі подальшим насиченням цього ринку та зростанням його обсягів держава буде також посилювати свій вплив на цю сферу за допомогою своїх прямих та опосередкованих інструментів ринкового впливу. В майбутньому це може як сприяти, так і шкодити розвитку інтернет-маркетингу в Україні.

Значною перспективою розвитку інтернет-маркетингу є сприятливі умови для інтеграції регіональних ринків до ринків національного рівня, а їх, у свою чергу, – до міжнародних і світових. Із розширенням ринку глобалізація обігу товарів і послуг поширюватиметься, що є значним позитивним явищем для поглиблення розвитку інтернет-маркетингу в Україні та залучення досвіду його використання іншими країнами.

Виходячи з результатів цього дослідження, можна дійти висновку, що на сьогодні розвиток інтернет-маркетингу тісно пов'язаний із становищем та перспективами розвитку інтернет-торгівлі. У зв'язку зі стрімким зростанням науково-технічного прогресу інтернет-маркетинг набуває не лише актуальності, але й поступово перетворюється на основний вид комунікації зі споживачами багатьох підприємств різних галузей економіки. Така ситуація зумовлена рядом особливостей, розглянутих у цьому дослідженні, і на які варто звертати увагу господарським одиницям не лише для успішного розвитку їх комерційної діяльності, але й підтримання рівня власної конкурентоспроможності на ринку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Астахова І. Е.

Література: 1. Балабанов И. Т. Электронная коммерция / И. Т. Балабанов. – СПб. : Питер, 2001. – 336 с. 2. Діброва Т. Реалії ринку інтернет-реклами в Україні: [Про активне використання Інтернету як засобу просування товарів та послуг в Україні] / Т. Діброва, М. Лебеденко // Маркетинг в Україні. – 2007. – № 2. – С. 21–24. 3. Котлер Ф. К. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс / Ф. К. Котлер ; пер. с англ. под ред. С. Г. Божук. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с. 4. Винарик Л. С. Онлайн-электронный бизнес в Украине: история, аудитория, измерение [Електронний ресурс] / Л. С. Винарик, Н. Ф. Васильева. – 2010. – Режим доступу : <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/39648/07-Vinarik.pdf?sequence=1>.

КОМПЛЕКСНА ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ МЕТОДОМ ТАКСОНОМІЇ

УДК 005.336.4

Крапівцева Г. А.

Магістрант 1 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено сутність поняття «фінансовий стан». Розраховано основні відносні показники фінансового стану. Визначено рівень груп показників фінансового стану та розраховано комплексний інтегральний показник методом таксономії. Запропоновано заходи щодо поліпшення фінансового стану підприємства.

Ключові слова: фінансовий стан підприємства, рівень фінансового стану, інтегральний аналіз, таксономічний показник.

Аннотация. Определена сущность понятия «финансовое состояние». Рассчитаны основные относительные показатели финансового состояния. Определен уровень групп показателей финансового состояния и рассчитан комплексный интегральный показатель методом таксономии. Предложены меры по улучшению финансового состояния предприятия.

Ключевые слова: финансовое состояние предприятия, уровень финансового состояния, интегральный анализ, таксономический показатель.

Annotation. The essence of the concept of "financial position". It was calculated key ratios financial condition. The level of groups of indicators of financial condition and integral factor calculated by a complex taxonomy. The measures to improve the financial situation of the company.

Keywords: enterprise financial state, the level of financial state, integrated analysis, taxonomical indicator.

Аналіз фінансового стану підприємства є необхідним етапом для розробки планів і прогнозів фінансового оздоровлення підприємства. Фінансовий стан підприємства треба систематично й усебічно оцінювати з використанням різних методів, прийомів і методик аналізу. Стійкий фінансовий стан підприємства формується в процесі всієї його виробничо-господарської діяльності. Отже, тема аналізу й оцінки фінансового стану підприємства є дуже актуальною.

Метою статті є оцінка фінансового стану підприємства.

Внесок у проблематику цієї теми висвітлено у роботах таких учених, як Бойчик І. М., Бугай В. З., Бутинець Ф. Ф., Коробов М. Я., Лапішко М. Л., Лахтіонова Л. А., Мних Є. В., Савицька Г. В., Самовженко Т. С., Шеремет А. Д., Яріш О. В. та ін.

Виходячи з точки зору науковців, що надають визначення фінансового стану підприємства, можна зазначити, що фінансовий стан підприємства – це ступінь забезпеченості підприємства фінансовими ресурсами, які необхідні для здійснення ефективної господарської діяльності, а також своєчасного проведення грошових розрахунків за своїми зобов'язаннями. Фінансовий стан визначає конкурентоспроможність, фінансовий потенціал у діловому співробітництві, оцінює, у якій мірі виконуються економічні інтереси підприємства та його контрагентів у фінансовому та виробничому відношенні. Однією з найважливіших умов успішного управління фінансами підприємства є оцінка його фінансового стану.

На сучасному рівні розвитку ринкових відносин метою будь-якого підприємства є необхідність забезпечення економічного зростання. Підприємство може цього досягти шляхом пошуку та використання тих заходів, які спрямовані на підвищення ефективності процесу управління фінансовим станом підприємства. Одним із таких заходів є удосконалення системи аналізу й оцінки фінансового стану підприємства. Фінансовий стан підприємства – це показник його фінансової конкурентоспроможності, тобто платоспроможності, кредитоспроможності, виконання зобов'язань перед державою і іншими підприємствами.

На основі звітності ТОВ НВП «Параллакс» за 2012–2014 рр. були розраховані та обрані показники, що дозволять визначити рівень фінансового стану підприємства. В нашому випадку виникає завдання побудови узагальненого (інтегрального, зведеного) показника, за допомогою якого можна було б провести необхідне ранжування.

На першому етапі визначаються інтегральні показники найбільш вагомих складових фінансового стану підприємства. До них відноситься: ліквідність, ділова активність, фінансова стійкість і рентабельність підприємства.

При розрахунку таксономічного показника запропоновано алгоритм використання таксономічного аналізу [1].

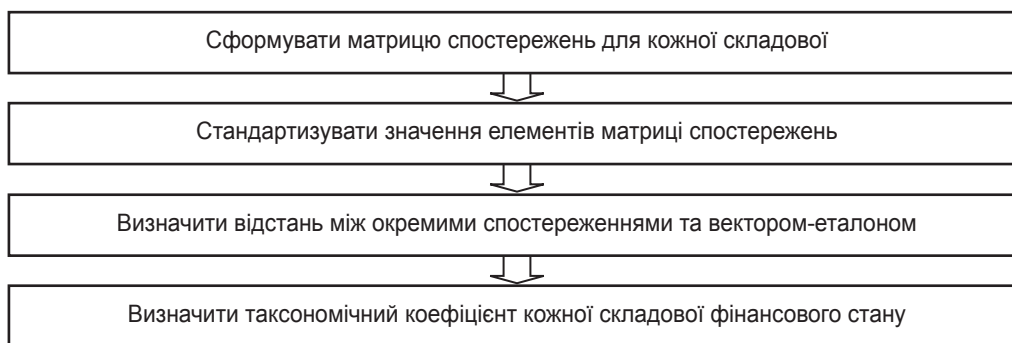


Рис. 1. Алгоритм використання таксономічного аналізу

Вхідними даними є збір інформації, а саме визначення набору показників, які мають вплив на формування ліквідності, ділової активності, фінансової стійкості та рентабельності підприємства. Так, вихідні дані внесені до табл. 1.

Таблиця 1

Вихідні дані для таксономічного аналізу

Показник	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Ліквідність			
Коефіцієнт покриття запасів	4,1	3,18	6,11
Коефіцієнт швидкої ліквідності	3,9	3,18	6,11
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	1,1	0,0005	0,46
Ділова активність			
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	0,76	0,69	0,84
Коефіцієнт фінансування	0,31	0,45	0,19
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,76	0,69	0,84
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,97	0,99	0,98
Фінансова стійкість			
Коефіцієнт оборотності активів	0,13	0,27	0,28
Коефіцієнт оборотності основних фондів	12,57	23,92	20,57
Коефіцієнт оборотності запасів	4,44	0,32	1,34
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	0,66	0,41	0,27
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,66	0,37	0,35
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	6,32	1,38	1,37
Рентабельність			
Коефіцієнт рентабельності активів	-0,13	-0,03	-0,09
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	-0,17	-0,05	-0,12
Коефіцієнт рентабельності діяльності	0,00	-0,25	-0,13
Коефіцієнт рентабельності продукції	1,30	1,27	1,11

Для проведення подальших розрахунків необхідна стандартизація, яка дозволяє звести всі одиницю виміру до безрозмірної величини, тобто вирівняти значення ознаки [2].

Ознаки, які надають позитивний (стимулюючий) вплив на загальний рівень розвитку об'єкта, називаються стимуляторами, а ознаки, що уповільнюють розвиток підприємства, – дестимуляторами.

Поділ ознаки на стимулятори і дестимулятори – основа для побудови вектора-еталона.

Отримані дані занесені до табл. 2.

Наступним етапом є розрахунок коефіцієнта таксономії. Розраховані показники наведені у табл. 3. Показник рівня розвитку характеризується тим, що є величиною позитивною і тільки з імовірністю, близькою до нуля, може виявитися більше одиниці.

Таблиця 2

Стандартизовані значення елементів матриці спостереження

Показник	2012 рік	2013 рік	2014 рік	Тип показника	Вектор-еталон (Po)
Ліквідність					
Коефіцієнт покриття запасів	2,699	5,735	0,000	С	6,11
Коефіцієнт швидкої ліквідності	3,143	5,524	0,000	С	6,11
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,000	5,947	2,015	С	1,1
Ділова активність					
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	1,641	5,996	0,000	С	0,84
Коефіцієнт фінансування	1,346	5,995	0,000	Д	0,19
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	1,702	5,991	0,000	С	0,83
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	5,058	0,000	3,861	С	0,98
Фінансова стійкість					
Коефіцієнт оборотності активів	4,980	0,058	0,000	С	0,28
Коефіцієнт оборотності основних фондів	5,683	0,000	0,497	С	23,92
Коефіцієнт оборотності запасів	0,000	5,526	3,139	С	4,44
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	0,000	2,384	5,851	С	0,66
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,000	4,161	4,815	С	0,66
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	0,000	4,492	4,508	С	6,32
Рентабельність					
Коефіцієнт рентабельності активів	5,951	0,000	1,992	С	-0,03
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	5,885	0,000	2,272	С	-0,05
Коефіцієнт рентабельності діяльності	0,000	5,998	1,585	С	0,00
Коефіцієнт рентабельності продукції	0,000	0,180	5,296	С	1,30

Інтерпретація показника рівня розвитку така: досліджувана одиниця перебуває на тим більш високому розвитку, чим ближче значення цього показника до нуля [3].

Таблиця 3

Розрахунок показника таксономії

Рік	So	Co	Cio	Co	Таксономічний показник
Ліквідність (I л)					
2012	1,127	2,661	2,417	7,170513	0,663
2013	1,127	2,661	4,148	7,170513	0,422
2014	1,127	2,661	1,419	7,170513	0,802
Ділова активність (I да)					
2012	0,929	3,109	3,122	6,825159	0,543
2013	0,929	3,109	4,240	6,825159	0,379
2014	0,929	3,109	1,965	6,825159	0,712
Фінансова стійкість (I фс)					
2012	0,456	3,893	3,265	5,718521	0,429
2013	0,456	3,893	4,077	5,718521	0,287
2014	0,456	3,893	4,337	5,718521	0,242
Рентабельність (I р)					
2012	0,428	3,088	3,440	4,800286	0,283
2013	0,428	3,088	2,486	4,800286	0,482
2014	0,428	3,088	3,338	4,800286	0,305

Після розрахунку інтегрального показника окремих груп, найбільш вагомим для фінансового стану підприємства, доцільно отримати узагальнену інтегральну оцінку фінансового стану та визначити його рівень.

2012 рік: $I_{заг.} = 0,663 + 0,543 + 0,429 + 0,283 = 1,918$;

2013 рік: $I_{заг.} = 0,422 + 0,379 + 0,287 + 0,482 = 1,57$;

2014 рік: $I_{заг.} = 0,802 + 0,712 + 0,242 + 0,305 = 2,061$.

Після визначення узагальненої інтегральної оцінки визначається рівень розвитку або ефективності фінансового стану підприємства за допомогою градації як в сумі чотирьох показників $I_{заг.}$. 4. Таксономічний показник може набувати значення в інтервалі $[0; 1]$.

Для зручної оцінки показника необхідно скористатись модифікованою градацією (табл. 4).

Таблиця 4

Модифікована градація рівня розвитку фінансового стану підприємства

Рівень розвитку	Значення таксономічного показника рівня розвитку
Найвищий	3,3–4
Високий	2,5–3,2
Середній	1,7–2,4
Низький	0,9–1,6
Найнижчий	0–0,8

На основі трансформованої градації було побудовано матрицю позиціонування рівня розвитку фінансового стану (табл. 5).

Таблиця 5

Матриця позиціонування рівня розвитку фінансового стану ТОВ НВП «Параллакс» у 2012–2014 рр.

Роки	Градація рівня розвитку				
	Найнижчий [0–0,8]	Низький [0,9–1,6]	Середній [1,7–2,4]	Високий [2,5–3,2]	Найвищий [3,3–4]
2012			1,918		
2013		1,57			
2014			2,061		

Найвищий рівень вказує на те, що функціонування підприємства є високоефективним та абсолютно стійким, має потенціал для розвитку та спроможне ефективно функціонувати, навіть при більш високому рівні обурюючої дії негативних факторів.

Високий рівень. Підприємство має високий рівень стійкості економічного зростання, має високий потенціал для розвитку, проте не здатне ефективно функціонувати через низьку ефективність функціональних підсистем.

Середній рівень. Функціонування підприємства є абсолютно стійким, але не всі функціональні підсистеми мають високий рівень ефективності, підприємство спроможне функціонувати з середнім рівнем ефективності при високому рівні обурюючої дії негативних факторів.

Низький рівень. Функціонування підприємства є стійким, проте низько ефективним. При більш сильному впливі негативних обурюючих факторів ефективність функціонування підприємства може виявитись нижче, ніж у конкурентів.

Найнижчий рівень. Підприємство отримує збитки, які можуть зростати при зменшенні рівня показників [2].

За аналізовані роки показник знаходився у межах середнього рівня, але у 2013 році зайняло найнижчу позицію розвитку фінансового стану підприємства. Вже у 2014 році показник збільшився, що є позитивним фактором для підприємства.

Функціонування підприємства є стійким, але не всі функціональні підсистеми мають високий рівень ефективності, підприємство спроможне функціонувати з середнім рівнем ефективності при високому рівні обурюючої дії негативних факторів. Або функціонування підприємства є стійким. Середній рівень ефективності свідчить про наявність потенціалу для протидії негативним факторам зовнішнього середовища.

Удосконалення фінансової роботи на підприємстві доцільно здійснювати за такими напрямками:

- системний і постійний фінансовий аналіз їх діяльності;
- організація обігових активів відповідно до існуючих вимог з метою оптимізації фінансового стану;
- впровадження управлінського обліку і на цій підставі – оптимізацію витрат підприємства;

- оптимізація розподілу виручки і вибір найефективнішої дивідендної політики;
- більш широке впровадження комерційного кредиту з метою оптимізації джерел грошових коштів;
- розробка і реалізація стратегічної фінансової політики підприємства [4].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Кіна М. О.

Література: 1. Горова О. О. Визначення таксономічного показника рівня розвитку для оцінки фінансового потенціалу підприємства / О. О. Горова // Управління розвитком. – 2012. – № 12 (133). – С. 109–112. 2. Кизим М. О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : монографія / М. О. Кизим, В. А. Зінченко, В. А. Забродський. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 144 с. 3. Лощина Л. В. Інтегральний показник фінансового стану підприємства в аспекті антикризових заходів / Л. В. Лощина // Розвиток наукових досліджень 2010: Матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції (22–24 листопада 2010 р.). – Полтава, 2010. – Т. 12. – С. 148–150. 4. Мочаліна З. М. Методичний інструментарій та сучасні проблеми аналізу фінансових результатів / З. М. Мочаліна, О. В. Поспелов // Науково-технічний збірник "Комунальне господарство міст". – 2011. – № 98. – С. 221–227. 5. Павловська О. В. Удосконалення методів аналізу фінансового стану підприємств / О. В. Павловська // Фінанси України. – 2007. – № 11. – С. 54–60.

ДІЛОВА ГРА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ВИКЛАДАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

УДК 378.2

Крюкова К. О.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Ділова гра – це імітація робочого процесу, моделювання, спрощене відтворення реальної виробничої ситуації. Цей вид інтерактивного навчання сприяє закріпленню матеріалу, розвитку творчих здібностей, формуванню суспільних умінь, дає можливість учням зрозуміти та вивчити навчальний матеріал із різних позицій.

Ключові слова: технологія навчання, ігровий метод, ділова гра, ділова активність.

Аннотация. Деловая игра – это имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации. Данный вид интерактивного обучения способствует закреплению материала, развитию творческих способностей, формированию общественных умений, дает возможность ученикам понять и изучить учебный материал с различных позиций.

Ключевые слова: технология обучения, игровой метод, деловая игра, деловая активность.

Annotation. Business game – a simulation workflow, modeling, simplified reproduction of the actual production situation. This type of interactive learning material helps to perpetuate, the development of creative abilities, development of social skills, giving students the opportunity to understand and learn the course material from different perspectives..

Keywords: technology of education, gaming method, a business game, business activity.

Сьогодні у навчальних закладах України накопичений величезний досвід викладання економічних дисциплін. Однак цей досвід часто не виходить за рамки окремих навчальних закладів і кафедр. А молоді викладачі

гостро відчують нестачу в науково-методичних заняттях і потребу в накопиченні методичного досвіду, тому оцінка ефективності проведення ділових ігор у процесі викладання економічних дисциплін є досить актуальною.

Метою цієї статті є визначення ролі ділових ігор як ефективного методу викладання економічних дисциплін.

Серед учених, які визначили важливість ділових ігор, можна виділити М. Бірштейна, В. Буркова, В. Єфімова, В. Комарова, Р. Жукова, В. Платова та ін.

Ділова гра – це імітація робочого процесу, моделювання, спрощене відтворення реальної виробничої ситуації. Перед учасниками гри ставляться завдання, аналогічні тим, які вони вирішують у щоденній або професійній діяльності.

Ділова гра використовується для вирішення комплексних завдань. Засвоєння нового, закріплення матеріалу, розвитку творчих здібностей, формування суспільних умінь дає можливість учням зрозуміти та вивчити навчальний матеріал із різних позицій.

Залежно від функцій ділової гри у навчальному процесі застосовуються різні модифікації ділових ігор:

- імітаційні ігри (на заняттях імітується діяльність будь-якої організації, підприємства або його підрозділу. Сценарій гри, крім сюжету події, містить опис структури і призначення імітуючих процесів та об'єктів);
- операційні ігри (допомагають обробляти виконання конкретних специфічних операцій. Ігри цього типу проводяться в умовах, що імітують реальні);
- виконання ролей (у цих іграх відпрацьовується тактика поведінки, дій, виконання функцій і обов'язків конкретної особи);
- діловий театр (розігрується ситуація та поведінка людини за подібних обставин).

Під час вивчення економічних дисциплін ділові ігри проводяться як перед лекційними заняттями, так і після циклу лекцій. У першому випадку ділова гра спирається тільки на особистий досвід граючих і повинна виявити проблеми в знаннях, заповнення яких відбуватиметься в процесі слухання лекцій з цього розділу, що додасть до них додатковий інтерес. У другому випадку ділова гра спирається на знання, отримані в процесі лекційних занять, відбувається їх закріплення.

При організації ділової гри необхідно дотримуватися таких положень: 1) правила гри мають бути простими та добре відпрацьованими; 2) формулювання завдань у грі гранично доступне розумінню учнів; 3) повинен діяти принцип «грають всі»; 4) облік результатів гри повинен бути відкритим; 5) гра закінчується у зазначений час з обов'язковим отриманням результатів.

Перевагою ділових ігор є те, що вони дозволяють розглянути певну проблему в умовах значного скорочення часу, освоїти навички виявлення, аналізу та вирішення конкретних проблем, сприяє груповій підготовці, прийняттю рішень та орієнтації в нестандартних ситуаціях, допомагає концентрувати увагу учнів на головних аспектах проблеми та встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, а також розвивати взаєморозуміння між учасниками гри.

Проте у застосуванні ділових ігор є ряд недоліків: витрати часу на підготовку і проведення ділових ігор, можливі матеріальні витрати, недостатня підготовленість студентів, небажання студента брати участь у грі, відсутність формалізованих критеріїв, що дозволяють зробити більш об'єктивну оцінку і порівняти з реальною дійсністю очікуваний результат.

На сьогодні проведення ділових ігор зустрічається також і за межами навчальних закладів: під час влаштування на будь-яку посаду; для прийняття рішень у виробничо-господарських ситуаціях; у наукових дослідженнях, коли певні проблеми, гіпотези і теоретичні положення вивчаються і аналізуються методом ігрового моделювання, а також при відборі раціональних варіантів проектних рішень.

Отже, ділові ігри спонукають до розвитку і формування особистості, виробляють ініціативу і самостійність у прийнятті рішень. Їх будова відображає логіку практичної діяльності, і тому вони є не тільки ефективним засобом засвоєння знань і формування умінь, а й способом підготовки до професійного спілкування. Ділові ігри дозволяють отримати більш чітке уявлення про те, яку роль людина матиме в команді. Хто з членів команди стане природним лідером, хто – генератором ідей, а хто буде пропонувати ефективні шляхи їх втілення. Ділова гра – це дійовий метод зв'язку теоретичних знань із їх практичним застосуванням. Необхідно розвивати та підтримувати цей вид інтерактивного навчання за допомогою різноманітних медійних засобів, творчої діяльності викладачів і студентів. Виконання цих умов сприятиме зміцненню та поглибленню знань і практичних навичок студентів, що посилить ефективність вивчення економічних дисциплін.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.



Література: 1. Батурина Г. И. Введение в педагогическую профессию / Г. И. Батурина, Т. Ф. Кузина. – М. : Академия, 1998. – 128 с. 2. Зубов А. В. Методика применения информационных технологий в обучении : учеб. пособие / А. В. Зубов, И. И. Зубова. – М. : Академия, 2009. – 144 с. 3. Сластенін В. А. Загальна педагогіка / В. А. Сластенін. – Київ : Вища шк., 2011. – 180 с. 4. Станкин М. И. Профессиональные способности педагога. Акмеология воспитания и обучения / М. И. Станкин. – М. : Флинта, 1998. – 368 с.



ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

УДК 339.544

Крюкова К. О.

Студент 4 курсу
факультету факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Приділено увагу оцінці державного регулювання зовнішньоекономічних відносин в Україні, структуру зовнішньої торгівлі, виділено основні її складові. Визначено низку проблем у сфері проблеми зовнішньої торгівлі та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: зовнішньоторговельна політика, зовнішньоторговельні відносини, імпорт, експорт.

Аннотация. Уделено внимание оценке государственного регулирования внешнеэкономических отношений в Украине, рассмотрена структура внешней торговли, выделены основные ее составляющие. Определен ряд проблем в сфере проблемы внешней торговли и предложены пути их решения.

Ключевые слова: внешнеторговая политика, внешнеторговые отношения, импорт, экспорт.

Annotation. Attention is paid to the assessment of the state regulation of foreign economic relations in Ukraine, examined the structure of foreign trade, highlighted its main components. It identified a number of problems in the sphere of foreign trade problems and ways to solve them.

Keywords: foreign trade policy, trade relations, import, export.

Дослідження у сфері державного регулювання зовнішньоторговельних відносин у наш час набувають особливої актуальності. Соціально-економічні трансформації в Україні зумовлюють необхідність розробки цілісної стратегії розвитку держави, що неможливо без детального аналізу всіх сфер економіки, і зокрема зовнішньої торгівлі. Необхідними для посилення позицій країни на світовому ринку є розробки зовнішньоторгової політики. Ретельно обґрунтована зовнішньоторговельна політика є одним з інструментів загальної стратегії України на шляху забезпечення економічного розвитку, що необхідно для посилення міжнародних позицій і міжнародного авторитету країни.

Метою статті є дослідження головних проблем і тенденцій у зовнішньоторговельній політиці України.

Серед зарубіжних економістів, що вивчали проблеми зовнішньої торгівлі та її державного регулювання, можна виділити таких як: А. Сміт, Д. Рікардо, Д. Мілля, П. Самуельсон, К. Симмондс, М. Портер, Я. Тінберген, В. Леонтьєв, Р. Нурксе, А. Хіршман, Т. Рибчинський та ін. Серед українських учених, що зробили особливий внесок в аналіз зовнішньоторговельної політики, можна зазначити Нікітіну М., Покрещука А.

Сучасна зовнішньоторговельна політика – це система заходів, які спрямовані на досягнення економікою конкретної країни певних переваг на світовому ринку товарів і послуг і одночасно передбачають захист внутрішнього ринку від конкуренції іноземних товарів. Комплекс заходів зовнішньоторговельної політики нашої держави

включає митно-тарифні та нетарифні інструменти. Для регулювання зовнішньоторговельних потоків використовуються митні збори, оскільки за рахунок регулювання ставок митного тарифу можна оперативнo й ефективно впливати на інтенсивність імпорту й експорту [4].

Формування зовнішньоторговельної політики в Україні проходило не завжди так, як було заплановано. На початку своєї незалежності обсяги зовнішньої торгівлі України стрімко зростали. Однак тут присутні значні негативні моменти: зростання експорту відбувалося на тлі зниження внутрішнього споживання і реального ВВП, спостерігалось зменшення вартісних обсягів експорту, що було вказівною ознакою кризи виробництва. Це супроводжувалося зниженням обсягів ВВП, відсутністю кредитних ресурсів, хронічною кризою неплатежів і подальшою деградацією економіки України. Розміри експорту збільшувалися за рахунок скорочення внутрішнього споживання, що вплинуло на зміни у структурі виробництва: експортні надходження були незначні [2]. Необхідно відзначити появу нових змін у гео економічній структурі зовнішньої торгівлі України починаючи з 2000 року. На зміну постійної тенденції збільшення обсягів торгівлі з іншими країнами світу торгівля почала схилитися на бік країн СНД. У подальшому збільшення обсягів імпорту не сприяло технологічній модернізації виробництва, хоча й вплинуло на структуру споживання. Розвитку зовнішньої торгівлі перешкоджала невизначеність законодавства у сфері регулювання зовнішньоторговельної діяльності, надання необґрунтованих пільг експортерам та численні зміни ставок ввізних мит. Така ситуація у вітчизняній економіці призвела до зниження обсягів зовнішньоторговельного обороту. В окремих країнах світу погіршилася кон'юнктура традиційного українського експорту. Це пов'язано з високою собівартістю експорту, неефективністю поставок, антидемпінговими процесами. Поточну ситуацію посилює світова фінансова криза 2008 р. Помітно впав попит на основні статті українського експорту, на динаміку зовнішньої торгівлі України негативно вплинуло запровадження жорсткого адміністративного контролю на валютному ринку. У структурі зовнішньої торгівлі країни (табл. 1) помітно, що імпорт значно перевищує експорт у зовнішній торгівлі України, а сальдо цих показників має негативне значення, що спричиняє посилення тиску на національний валютний ринок. Що стосується зменшення показників зовнішньої торгівлі з 2013 по 2015 рр. включно, то причиною цього є складне соціально-економічне становище країни [6].

Таблиця 1

Структура зовнішньої торгівлі України, 2010–2015 рр.

Рік	Експорт		Імпорт		Сальдо
	тис. дол. США	у % до попереднього року	тис. дол. США	у % до попереднього року	
2010	51430521,6	129,6	60739969,3	133	-9309447,7
2011	68394195,7	133	82608240,0	136	-14214044,3
2012	68809810,6	100,6	84658059,9	102,5	-15848249,3
2013	63312022,1	92	76963965,4	90,9	-13651943,3
2014	53901689,1	86,5	54428716,9	71,8	-527027,8
2015	28113345,7	67,3	27376336,7	66,4	737009,0

Україна на сьогодні не повністю використовує свій зовнішньоторговельний потенціал. Фактор екстенсивного розвитку експорту майже вичерпаний. Потрібні якісні зміни: збільшення частки кінцевої продукції в загальному обсязі експорту; підвищення ефективності експортних операцій; відновлення присутності на традиційних ринках і розширення торгових на нових напрямках; нарешті, удосконалення державного регулювання зовнішньоторговельної діяльності. Серед головних негативних рис української зовнішньоторговельної діяльності виділяють такі: низька конкурентоспроможність виробників товарів і послуг (українська продукція надзвичайно енергоємна через зношування основних фондів і застарілих технологій; найнижчий показник внутрішнього попиту різко обмежує використання наявних виробничих потужностей; в результаті збільшуються витрати підприємств на одиницю продукції), нерозвиненість базових інститутів ринкової економіки (відсутність умов для підвищення конкурентоспроможності національного бізнесу, слабкі інститути банківської і страхової систем), недосконалість механізмів державного регулювання, загострення міжнародної конкуренції, підвищення вимог до технологічного рівня і якості товару, неефективність політики України у сфері міжнародної економічної інтеграції. Сьогодні зовнішньоторговельна політика України орієнтована на продаж на зовнішніх ринках індустріальної та сировинної продукції, меншою мірою – продукції з високою доданою вартістю. Інноваційна діяльність – це необхідний аспект виходу на зовнішні ринки з більш конкурентоздатною продукцією.

Отже, для поліпшення зовнішньоторговельних відносин України необхідно стимулювати експорт державної продукції, зокрема шляхом підвищення витрат на фінансування технологічних інновацій у виробництво. Для збільшення обсягу експортованої готової продукції слід передбачити її обов'язковий вивіз за межі України у встановлених пропорціях до загального обсягу виробленої продукції підприємцям-інвесторам з наданням їм податкових пільг і знижок. Значного вдосконалення вимагає законодавча база, зокрема таких питань, як систе-

матизування митного законодавства, складання та оновлення його структури, визначення напрямків розвитку, вдосконалення процесу підготовки і прийняття законів та інших правових актів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Сакс Дж. Макроекономіка и глобальная экономика / Дж. Сакс. – М. : Дело, 1993. – 340 с. 2. Вахненко Т. Товарний експорт України у системі світогосподарських зв'язків / Т. Вахненко // Економіка України. – 2006. – № 9. – С. 38–44. 3. Кухарська Н. Експортно-імпортна політика України: роки незалежності / Н. Кухарська // Регіональна економіка. – 2005. – № 3. – С. 39–48. 4. Масловська Л. Управлінські аспекти зовнішньоекономічної діяльності України в перехідний період / Л. Масловська // Економіка України. – 2006. – № 6. – С. 62–72. 5. Яблонівська Т. Східний шанс для експорту / Т. Яблонівська // Експерт. – 2006. – № 19. – С. 34–42. 6. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua/.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ

УДК 331.556.4

Кулішенко А. О.
Панченко А. С.

Студенти 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто основи міжнародної міграції робочої сили, проаналізовано становлення та еволюцію міграційних процесів, досліджено причини, особливості та основні напрями міграційних переміщень населення України на сучасному етапі розвитку.

Ключові слова: міграційний процес, міжнародна міграція робочої сили, еміграція, імміграція.

Аннотация. Рассмотрены основы международной миграции рабочей силы, проведен анализ становления и эволюции миграционных процессов, исследованы причины, особенности и основные направления миграционных перемещений населения Украины на современном этапе развития.

Ключевые слова: миграционный процесс, международная миграция рабочей силы, эмиграция, иммиграция.

Annotation. In this article are discussed the basics of international labour migration, analysed the formation and evolution of migration processes, the causes and characteristics of migratory movements, and the main directions of the labor migration of Ukrainians.

Keywords: migration, international labour migration, emigration, immigration.

Упродовж всієї історії людства трудова міграція, або міграція робочої сили, відіграла значну роль у суспільному розвитку. Однак сьогодні, особливо в умовах кризи, вона вийшла на якісно новий рівень та етап свого становлення. Міжнародна міграція робочої сили охоплює практично всі країни і континенти, забезпечує ефективне функціонування міжнародного ринку праці та залучення країн до світової культури виробництва.



Для України актуальність теми зумовлена тим, що для нашої держави є характерними стихійний характер і постійно зростаючі обсяги трудової міграції.

Вагомий внесок у процес дослідження теорії і практики міжнародної трудової міграції зробили провідні вчені, серед яких можна виділити таких як: Дж. Саймон, Х. Расмуссен, П. Ліндерт, П. Сталкер, Н. Вікуліна, А. Гайдуцький, І. Гнибіденко, В. Геєць, О. Заклекта, А. Кравченко, О. Леонтенко, Ю. Макогон, О. Малиновська, Н. Марченко та багато інших [7].

У всі часи процес міжнародної міграції робочої сили потребував управління та контролю. Тому метою цієї роботи є дослідження причин, особливостей, форм і тенденцій міжнародної міграції робочої сили, виявлення характерних рис та основних напрямів міграційних переміщень населення України на сучасному етапі розвитку.

Міжнародна міграція робочої сили має давню історію. Ще за кілька тисячоліть до нашої ери великі маси людей «виїжджали на роботу за кордон». Велич держав Стародавнього світу було створено працею рабів, які здебільшого походили з інших країн. Головною особливістю першого етапу міграції робочої сили був примусовий характер.

До формування другого етапу масової міграції робочої сили призвели великі географічні відкриття і розвиток капіталізму в Європі. Цей період продовжувався з кінця XV ст. і до 60-х років XIX ст.

Третій етап охоплює період між двома світовими війнами. Особливістю цього періоду було скорочення масштабів міжнародної трудової міграції порівняно з другим етапом. Це було зумовлено наслідками світової економічної кризи 1929–1933 рр., що проявилось в збільшенні безробіття в розвинутих країнах і необхідності обмеження міграційних процесів.

Четвертий етап міжнародної міграції робочої сили розпочався після Другої світової війни і триває досі. Його характерними рисами є: зростання внутрішньоконтинентальної міграції, зокрема в Європі й Африці; зростання попиту з боку сучасного виробництва на висококваліфіковані кадри призвело до виникнення нової особливості трудової міграції, такої як «втеча мізків»; посилення державного і міжнародного регулювання трудової міграції.

Міжнародна міграція робочої сили сьогодні – цілком сформований процес, що займає важливе місце в житті практично кожної країни. Тому необхідно чітко розуміти сутність процесу міжнародної трудової міграції та основних понять, які його характеризують.

Під міжнародною міграцією робочої сили мається на увазі переміщення працездатного населення з однієї країни в іншу з метою пошуку кращих умов, пов'язаних із роботою, більш високою заробітною платою, новими сферами застосування своїх здібностей. Міжнародна міграція включає дві основні складові: еміграцію і імміграцію. Під еміграцією розуміється виїзд з країни на постійне місце проживання, під імміграцією – виїзд в країну на постійне місце проживання. Міжнародна міграція включає також процес репатріації – повернення у країну походження громадян, які раніше виїхали з неї.

Головними чинниками виникнення міжнародної трудової міграції є не тільки економічні мотиви, але і політичні, етнічні, культурні та сімейні [3].

Міжнародна трудова міграція має як переваги, так і недоліки. З одного боку, міграція населення сприяє перерозподілу трудових ресурсів залежно від положення країн, спрямовує величезні маси найбільш активного населення в економічні центри. З іншого боку, трудова міграція призводить до швидкого зростання великих міст, погіршення екологічної ситуації, втрати робочих кадрів у селах, створює проблеми, пов'язані зі складністю пристосування мігрантів до нових умов життя [1].

Міжнародна міграція робочої сили має такі особливості:

- значне та постійне збільшення масштабів міжнародної трудової міграції, залучення до цього процесу народів практично всіх континентів. Для сучасного міграційного робочого руху характерне також збільшення тривалості перебування мігрантів у країні зайнятості;
- поява міграції робочої сили з більш розвинутих до менш розвинутих країн. Прикладом цього можуть бути країни ОПЕК, нові індустріальні країни, в яких слідом за міграцією капіталів мігрувала і робоча сила з країн Західної Європи, США і Японії. На цей час основу цього напряму міжнародного трудового міграційного процесу становлять робітники, фахівці, службовці;
- незважаючи на попередній факт, промислово розвинені країни продовжують залишатися головним світовим центром тяжіння робочої сили. Так, на початку 2012 р. тільки в країнах ЄС налічувалося 16 млн мігрантів і членів їх сімей. Більшу їх частину приймали Німеччина, Франція, Англія, потім Бельгія, Нідерланди, Швеція і Швейцарія. Так, у Німеччині налічувалося 4,6 млн іноземців, у Франції – близько 4 млн (переважно вихідців з Північної Африки), у Бельгії – близько 1 млн (здебільшого іспанці та італійці), у Швеції – 1 млн (в основному фінів);
- значне зростання нелегальної міграції, що пов'язано з тенденцією збільшення частки тіньової економіки у світі;

– переважання молодих людей (до 35 років) серед робочих-мігрантів. Серед населення працездатного віку у 2012 р. частка трудових мігрантів склала 4,1 %, а кількість осіб у віці 15–35 років, які працювали або шукали роботу за кордоном, склала 1,2 млн осіб, або 3,4 % населення відповідного віку;

– сформувалося коло держав, які «спеціалізуються» на експорті своїх трудових ресурсів: Югославія, Пакистан, Туреччина, Польща, країни з перехідною економікою.

Основними мотивами трудової міграції населення України є: структурна перебудова економіки країни, перехід до ринкової економіки, високий рівень безробіття і пов'язана з цим проблема бідності; бажання забезпечити добробут наступних поколінь; підвищення свого соціального статусу; різке погіршення екологічної ситуації в регіонах України; розширення зовнішньоекономічних зв'язків України, а також лібералізація режиму виїзду громадян за кордон [4].

Як свідчать дані Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, багато трудових мігрантів з України зайняті в будівництві (37 %) або у сфері домашніх послуг (близько 23 %). У державному управлінні, освіті, охороні здоров'я зайнято лише відповідно 1,4 %, 0,6 %, 1 % усіх найманих українців-робітників [2].

В 2015 р. питання міграції перебуває на піку своєї актуальності. Українці виїжджають з країни як легально, так і нелегально. Згідно з даними Державної міграційної служби України, в 2014 р. більш ніж 22 млн українців виїжджали за кордон хоча б один раз. Головними причинами цього є: складна політична, економічна та соціальна ситуація у країні. Багато українців-емігрантів зараз все частіше схильються до того, що кращим для них буде життя за кордоном.

Шукати кращого життя українці їдуть до Росії, країн Європейського Союзу, США, Канади, Австралії та Ізраїлю. У ці країни направляються потоки як висококваліфікованих фахівців, так і робітників низької кваліфікації, готових до виконання будь-якої діяльності. Таким чином, Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі.

За даними ООН, сьогодні Україна перебуває на четвертому місці за кількістю іммігрантів після США, Росії та Німеччини. Зараз в Україні перебуває 6,7 млн іммігрантів, в тому числі нелегальних. За останні десять років потік іммігрантів зріс майже в 20 разів.

У результаті міжнародної міграції трудових ресурсів за кордон переміщується товар особливої властивості – робоча сила. Її принципова відмінність від інших товарів полягає в тому, що робоча сила сама є чинником виробництва інших товарів. Країна-експортер зазвичай отримує своєрідну оплату за такий експорт у вигляді переказів назад на батьківщину частини доходів емігрантів. Вивіз робочої сили допомагає більшості країн знизити безробіття, забезпечити приплив грошових надходжень з-за кордону. Але відлив висококваліфікованої робочої сили призводить до зниження технологічного потенціалу експортуючих країн, що негативно впливає на розвиток економіки.

Таким чином першочерговими задачами міграційної політики України є: скорочення масштабів еміграції, усунення її причин і розробка ефективної політики у сфері міжнародної міграції робочої сили.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лісна І. Ф.

Література: 1. Полищук О. Становление и развитие международных принципов и норм регулирования трудовой миграции / Полищук О. // Статистика Украины. – 2008. – № 1. – С. 79–82. 2. Іляш О. Негативні наслідки міжнародної міграції людських ресурсів за умови формування в Україні зони вільної торгівлі // Журнал європейської економіки. – 2009 – № 1. – С. 52–59. 3. Прибиткова Н. Влияние мирового финансово-экономического кризиса на зарубежную трудовую миграцию с Украины / Н. Прибиткова // Региональная экономика. – 2010. – № 1. – С. 148–155. 4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 5. Кулик Р. В. Вплив міграційних процесів на європейський ринок праці: український аспект / Р. В. Кулик // Економіка та держава. – 2009. – № 11. – С. 117–120.

СУЩНОСТЬ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

УДК 37.048

Курбанмурадов М. Р.

Студент 4 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрена сущность нематериальной мотивации, ее виды: социальная, моральная и психологическая мотивация. Рассмотрены методы каждого вида мотивации и целесообразность их применения.

Ключевые слова: мотивация, персонал, сущность нематериальной мотивации, виды мотивации.

Анотація. Розглянуто сутність нематеріальної мотивації, її види: соціальна, моральна і психологічна мотивація. Розглянуто методи кожного виду мотивації і доцільність їх застосування.

Ключові слова: мотивація, персонал, сутність нематеріальної мотивації, види мотивації.

Annotation. The essence of the non-financial motivation, its types: social, moral and psychological motivation. The methods for each type of motivation and expediency of their application.

Keywords: motivation, the staff, the essence of non-material motivation, types of motivation.

В современных условиях развития экономики все больше основное внимание уделяется человеческому фактору, так как именно от качества трудовых ресурсов в наибольшей степени зависит эффективность деятельности предприятия. Однако полная отдача от трудовых ресурсов возможна только при их достаточной мотивации. В настоящее время незначительное количество предприятий имеют финансовую возможность повысить материальную мотивацию персонала, в связи с чем использование нематериальной мотивации получает все большее значение, чем и обуславливается актуальность темы данной статьи.

Проблемами нематериальной мотивации занимаются научные деятели различных стран, а именно: Мескон М. Х. [1], Цветаев В. М. [2], Кондратьев О. В. [3], однако, несмотря на значительное количество работ, ряд вопросов так и остается нерешенным.

Для эмоциональной психологической полноты существования все люди нуждаются во внимании и в личном признании другими людьми. Все хотят услышать слова одобрений, когда знают, что добросовестно трудились и заслужили их. Руководителю важно знать: люди никогда не работали бы в его организации, если бы делали это только ради денег. Ценность поощрения часто кроется не в самой награде, а в чувстве эмоционального удовлетворения, которое люди испытывают при достижении цели.

Системы мотивирования персонала могут быть очень эффективными, чтобы побудить сотрудников к дополнительным усилиям, поэтому необходимо рассмотреть их подробнее. Существует три вида нематериальной мотивации: социальная мотивация; моральная мотивация; психологическая мотивация [4].

Социальные стимулы связаны с потребностью работников в самоутверждении, с их стремлением занимать какое-то общественное положение, с потребностями в определенном объеме власти. Эти стимулы характеризуются возможностью участвовать в управлении производством, трудом и коллективом, принимать решения; перспективами продвижения по служебной лестнице, возможностью заниматься престижными видами труда. Следовательно, предполагается, что работникам предоставляется право голоса при решении ряда проблем, им делегируются права и ответственность.

Трудовое поведение работника, таким образом, в значительной степени определяется не только материальными, но и социальными стимулами, рабочей средой. Обстановка, в которой осуществляется работа, существенно влияет на отношение персонала к труду. Менеджерам предприятия следует прикладывать необходимые усилия для создания такой обстановки, которая будет содействовать решению стоящих задач и отвечать потребностям сотрудников.

Люди редко демонстрируют свои потенциальные способности в атмосфере отсутствия стабильности. Если человек постоянно живет под реальной угрозой увольнения, от него невозможно ждать заинтересованности и максимальной отдачи в работе. Чувство стабильности не просто связано с наличием или отсутствием работы [5].

Люди также боятся утратить свое положение или потерять уважение, которое испытывают к ним другие. Многим нравится чувство стабильности, которое они испытывают в группе, к которой принадлежат, что делает особенно важным развитие групповой работы. Большое значение имеет стиль работы менеджера, поскольку



формальное, лишённое отзывчивости управление людьми может уменьшить чувство безопасности, что, в свою очередь, неблагоприятно отразится на производительности труда работников.

Один из наиболее эффективных способов увеличения вклада людей в работу фирмы заключается в оказании помощи их собственному развитию. Развитие и опыт не разделимы. Обратная связь с работой неотделима от развития людей, и она может быть сильнейшим фактором мотивации для еще больших достижений. Какие-то из усилий, предпринимаемых для развития, могут не устраивать сотрудников или быть не слишком желанными для них, поэтому важно активно вовлекать людей в принятие решений по поводу их собственного развития и роста. Лучшее обучение – это то, которое увязывается с непосредственными функциями сотрудника и осуществляется на рабочем месте [6].

Поэтому менеджеру нужно давать подчиненным задания, связанные с реорганизацией производственного процесса. Сотрудникам следует поручать проекты, предполагающие необходимость проведения различных согласований. Это потребует от специалиста умения находить компромиссы, преодолевать сопротивление, разрешать конфликты, что будет обогащать людей новым опытом и способствовать, в конечном счете, росту их мотивации.

Моральные стимулы к труду связаны с потребностями человека в уважении со стороны коллектива, в признании его как работника, как нравственно одобряемой личности. Признание может быть личным или публичным.

Личное признание подразумевает, что особо отличившиеся работники будут отмечены в специальных докладах высшему руководству организации. Они могут быть представлены лично руководителю. Им гарантируется право подписи в документах, в разработке которых они принимали участие. Такие работники по случаю праздников и юбилейных дат персонально поздравляются администрацией. В нашей стране зарекомендовавшим себя работникам и мастерам предоставляется право личного клейма, что служит гарантией высокого качества и очень почетно в рабочей среде [7].

Публичное признание выражается в широком распространении информации о достижениях работников в многотиражных газетах, выпускаемых организациями, на специальных стендах («досках Почета»), награждение особо отличившихся людей особыми знаками, грамотами, внесение их имен в специальные книги. Нередко публичное признание сопровождается премиями, ценными подарками и т.д.

К моральным стимулам относятся похвала и критика.

При правильной работе менеджера эти элементы морального стимулирования должны использоваться постоянно. Вслед за любыми достойными действиями исполнителей и даже незначительными результатами должна следовать похвала. К ней, однако, предъявляются некоторые требования. Похвала должна быть дозированной, последовательной, регулярной, контрастной (нужны перерывы, ибо, если слишком часто использовать этот метод, его действенность ослабляется). Последовательность в похвале так же важна, как и искренность. Но хвалить за все – значит, хвалить в пустую. Однако и слишком частая похвала может стать недействительной, как и чрезмерная скупость на похвалу лишает подчиненных желания лучше работать. А незаслуженная похвала опаснее зла.

К критике следует подходить еще более разборчиво. Она должна стимулировать действие человека, направленное на устранение недостатков и упущений. Это возможно только при условии полной объективности. Правила применения критики: конфиденциальность; доброжелательность, создаваемая за счет ослабления обвинительного акцента, внесения элементов похвалы, уважительного отношения к личности критикуемого, сопереживания ему, самокритики; аргументированность; отсутствие категоричных требований признания ошибок и правоты критикующего; акцент на возможность устранения недостатков и демонстрация готовности прийти на помощь [8].

Немалую роль в поведении работников имеет интерес к работе. Многие люди ищут такую работу, которая требовала бы мастерства и не была бы слишком простой. Само содержание работы может мотивировать работников. К несчастью, очень многие виды работ скучны и не представляют особых требований. Менеджер может многое сделать в этом направлении, изучив то, как организуется работа, в какой степени в ней присутствует интерес. Даже явно исполнительские варианты деятельности могут быть перестроены так, чтобы они приносили больше удовлетворения, а значит, стимулировали работника повышать производительность труда.

Время от времени в течение рабочей смены работникам нужно разрешать переходить от одной работы к другой, выполнять различные функции. Выполнение шести разных работ в день мотивирует сильнее, чем исполнение одной и той же работы на протяжении дня.

Психологические стимулы вытекают из той особой роли, которую играет общение в жизни человека. Именно общение является коренной потребностью и условием нормальной жизнедеятельности человека. Поэтому комфортный климат в коллективе, обеспечивающий нормальное общение, позволяет самореализоваться человеку, является прекрасным стимулом к ощущению удовлетворенности работника в труде.

Люди, выбирая место работы, прежде всего интересуются, какая слава идет об организации, какой коллектив там сложился. Поэтому репутация организации имеет большое значение. Если авторитет организации невы-



сок, и об организации сложилась плохая слава, то мало кто будет стремиться устроиться туда на работу, а из тех, кто пойдет, большинство окажутся «летунами». Наоборот, ценно, когда честь предприятия на высоте.

В создании благоприятного морально-психологического климата должен участвовать каждый член коллектива. Грубый окрик, бранное слово, невнимание товарищей существенно сказывается на выполнении трудового задания. Человек в коллективе должен чувствовать себя участником общего полезного дела, а не чужеродным телом. Здесь многое зависит от руководителя.

Таким образом, нематериальная мотивация является очень важной составляющей в процессе управления персоналом, так как именно от правильного ее использования в значительной степени зависит эффективность работы всего персонала предприятия. Дальнейшим направлением исследования является разработка методического обеспечения по выбору максимально эффективных методов нематериальной мотивации персонала.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Томах В. В.

Литература: 1. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 320 с. 2. Цветаев В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. – СПб. : Питер, 2002. – 832 с. 3. Кондратьев О. В. Мотивация персонала. Нет мотива. Нет работы / О. В. Кондратьев, М. В. Снежинская, Ю. Е. Мелихов. – М. : Альфа-Пресс, 2005. – 216 с. 4. Управление персоналом : курс лекций ; практические задания / Л. И. Лукичева ; под ред. Ю. П. Анискина. – М. : Омега-Л, 2006. – 264 с. 5. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / Дж. Коул ; пер. с англ. Н. Г. Владимировой. – М. : Вершина, 2004. – 352 с. 6. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 2. – С. 83–88. 7. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия : учеб.- прак. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 2000. – 270 с. 8. Лэнд П. Э. Менеджмент – искусство управлять: Секреты и опыт практического менеджмента / П. Э. Лэнд ; пер с англ. – М. : ИНФРА-М, 1995. – 144 с.



ПУТИ СНИЖЕНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ: ОПЫТ ГЕРМАНИИ

УДК 331.56(430)

Куренкова А. А.

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

Аннотация. Рассмотрена проблема безработицы, основные причины ее возникновения и методы борьбы с ней. Проанализирован опыт современной Германии, и рассмотрена возможность его применения для Украины.

Ключевые слова: безработица, рынок труда, занятость.

Анотація. Розглянуто проблему безробіття, основні причини її виникнення та методи боротьби з нею. Проаналізовано досвід сучасної Німеччини та розглянуто можливість його застосування для України.

Ключові слова: безробіття, ринок праці, зайнятість.

Annotation. This article considers the problem of unemployment, the main causes of its origin and methods of dealing with it. The experience of modern Germany is analyzed and considered the possibility of its application in Ukraine.

Keywords: unemployment, labor market, work.



В настоящее время многие государства обеспокоены проблемой безработицы, так что вопросы регулирования рынка труда и изучение методов борьбы с безработицей на опыте других стран приобретают особую актуальность. В этой ситуации хорошим примером может быть Германия и ее методы борьбы с данной проблемой. В то время, как во многих странах Европы уровень безработицы продолжает расти, в ФРГ данный показатель стабилен на уровне 5,4 %, поэтому многие государства стараются постепенно перенять опыт Германии.

Проблемам безработицы посвящены работы многих ученых-экономистов, в том числе и украинских, среди них можно назвать Логвинову Н. Ю., Романюк Е. В., Оникиенко В. В. и др.

В экономической литературе выделяют три основные причины безработицы: потеря работы (увольнение); добровольный уход с работы; первое появление на рынке труда. Германия проводит активную политику борьбы с каждой из них.

Основные методы борьбы с безработицей в Германии включают следующие мероприятия:

- поощрение малого предпринимательства путем государственного кредитования, благодаря чему доля владельца в стартовом капитале составляет 10–30 %, остальные 70 % обеспечиваются государственными кредитами;
- обеспечение географической мобильности рабочей силы путем предоставления кредитов и субсидий на переезд работников с семьей из районов с избытком рабочей силы в районы, с вакантными местами, где еще гарантируют и улучшение условий жизни;
- создание общедоступных банков данных, которые предоставляют каждому ищущему работу полную информацию о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны;
- организация общественных работ, в основном для молодежи, в отрасли строительства жилья, дорог, в сфере обслуживания на срок до 6 месяцев с гарантированным заработком в пределах средней заработной платы;
- специальное техническое оборудование рабочих мест для инвалидов и выплата субсидий владельцам предприятий, на которых работает данная категория людей;
- стимулирование расширения предпринимательской деятельности путем снижения налогообложения прибыли.

В Германии также существует Закон «О содействии занятости», который предусматривает предоставление временной занятости пожилым людям и инвалидам. По данному закону фирме, нанимающей работников старше 50 лет, предоставляются займы и субсидии, направленные на доплаты этим работникам. Это происходит в силу того, что многие предприятия не готовы нанимать работников предпенсионного возраста, и для их трудоустройства государство готово выплачивать часть заработной платы вместо работодателя. Таким образом, фирма получает сравнительно недорогую рабочую силу, а пожилые люди – работу. Подобный подход применяется и по отношению к молодежи.

Следует также отметить, что государство в целом проводит активную политику борьбы с безработицей среди молодежи, одним из направлений которой является система двойного образования. В рамках данной системы студенты одновременно учатся и пробуют себя на месте работы. Такой подход имеет достаточно плюсов, но работает лишь в том случае, если студенты находят работу по профессии. Поэтому Германия большое внимание уделяет подготовке кадров к работе на конкретном производстве. С этой целью обучение организуют непосредственно на предприятиях, где при этом выплачивают стипендии.

Немаловажным является и тот факт, что правительство при помощи многочисленных налоговых льгот способствует возвращению корпораций на родину из стран с дешевым трудом, так как теперь и на внутреннем рынке труда имеется недорогая рабочая сила, которая поддержит внутреннюю, а не внешнюю экономику.

Благодаря столь эффективной политике на рынке труда в Германии наблюдается положительная динамика. Так, например, на конец 2014 года число было 4,13 млн безработных, что составило 5,02 % всего населения Германии, хотя в 2005 году этот показатель был почти в два раза выше – 11,1 % [4].

В Украине по методологии МОТ в 2014 году среди населения трудоспособного возраста показатель безработицы составил 9,7 %.

В целях борьбы с данным негативным явлением немецкие специалисты помогли министерству социальной политики Украины выработать концепцию реформ в сфере занятости. Среди основных приоритетов данной концепции следует назвать создание в Украине Национального агентства занятости на базе существующей государственной службы занятости. Новая структура должна быть активным посредником и регулятором на рынке труда [5].

По сути агентство должно стать некой сервисной службой для предоставления населению эффективных услуг по трудоустройству. В новом Национальном агентстве планируется создание единой базы данных, в которую будут включаться заявки работодателей. Кроме того, будет проводиться мониторинг средств массовой информации с целью поиска данных о вакансиях и их последующего включения в единую базу.



Ведомство также намерено бороться с дискриминационными запросами работодателей. Довольно распространенной практикой является указание ограничений для соискателей рабочего места – по половому признаку или возрасту потенциальных претендентов. Сообщения с подобными ограничениями должны будут удаляться автоматически. Работодателей, предъявляющих дискриминационные требования, планируется наказывать.

Министерство социальной политики должно будет активно взаимодействовать с работодателями, стимулировать их к созданию рабочих мест для инвалидов путем выплаты субсидий на оборудование для них рабочих мест. Также планируется уделить больше внимания перекавалификации граждан.

Государство должно регулировать сферу занятости, так как рынок труда сам не может справиться с безработицей. Германия проводит эффективную политику борьбы с данной проблемой, и многие страны, в том числе наша, могут ее перенять для достижения наиболее полной занятости как экономической и социальной составляющей нашего государственного потенциала.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Лесная И. Ф.

Литература: 1. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учебник / Ю. М. Остапенко. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 237 с. 2. Семерикова Е. В. Безработица в Западной и Восточной Германии: пространственный анализ панельных данных / Е. В. Семерикова // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 35 (3). – С. 107–132. 3. Дубровин И. А. Экономика труда : учебник / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Дашков и К, 2013. – 230 с. 4. Federal Statistical Office [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.destatis.de/>. 5. Соглашение об ассоциации Украины с ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Соглашение_об_ассоциации_Украины.



АНАЛІЗ ІНФЛЯЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

УДК 330.3

Куроп'ятник Р. О.

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

Анотація. Досліджено інфляційні процеси в Україні. Проаналізовано види інфляції та динаміку індексів споживчих цін. Розглянуто методи боротьби з інфляцією.

Ключові слова: інфляція, індекс споживчих цін, стагфляція, грошова-кредитна система, грошова реформа.

Аннотация. Исследованы инфляционные процессы в Украине. Проанализированы виды инфляции и индексы потребительских цен. Рассмотрены методы борьбы с инфляцией.

Ключевые слова: инфляция, индекс потребительских цен, стагфляция, денежная-кредитная система, денежная реформа.

Annotation. In the article the research of inflation processes in Ukraine. Analyzed the types of inflation and consumer price indices. The methods of struggle against it.

Keywords: inflation, consumer price index, stagflation, monetary and credit system, monetary reform.

Актуальність цієї теми обумовлена тим, що з часів незалежності України вчені намагаються знайти швидкі шляхи подолання інфляційних процесів. Але за стільки років не було знайдено ефективного методу подолання інфляції. Майже завжди інфляція призводить до перерозподілу національного доходу. Через зростання цін від-

бувається зниження конкурентоспроможності національних товарів, внаслідок чого зростає імпорт і зменшується експорт, банкрутують національні виробники, зростає попит на більш стабільну іноземну валюту, посилюється перелив капіталів за кордон, а це сприяє зниженню політичної стабільності у суспільстві, зростає соціальна напруженість [1, с. 23].

Багато вчених досліджували явище «інфляція». Всі вони намагалися знайти ефективні методи боротьби з нею. Дж. М. Кейнс вперше проаналізував термін інфляцію як елемент макроекономічної теорії. Під інфляцією М. Фрідман розумів зростання цін. Теоретичну основу вивчення інфляції становлять праці таких класиків економічної науки: А. Маршалл, А. Пігу, Д. Рікардо, І. Фішер, Е. Фелпс, Д. Юм [2].

Інфляція – це соціально-економічне явище, для якого характерне переповнення грошового обігу зайвою масою паперових грошей, що призводить до зниження купівельної спроможності грошових одиниць.

Також зростання цін може бути пов'язане з перевищенням попиту над пропозицією. Незалежно від стану грошової реформи ціни на товари можуть зростати через зміни продуктивності праці, сезонні і циклічні коливання, монополізацію ринку, державне регулювання економіки, введення нових ставок на податки, девальвацію і ревальвацію грошової одиниці, вплив зовнішньоекономічних зв'язків.

Розглянемо види інфляції. За темпами зростання цін виділяють: помірну (повзуча), гіперінфляцію, галопуючу; за характером інфляційного процесу: відкрита, прихована; за ступенем збалансованості: збалансована, незбалансована; за характером очікування і передбачуваності: очікувана, неочікувана; за місцем існування: локальна, світова.

Основним показником інфляції в країні є індекс споживчих цін, який характеризує зміну цін споживчого кошика поточного року порівняно з минулим. Споживчий кошик – це набір важливих для споживання домогосподарств товарів і послуг, що призводить до завищення зростання вартості життя. Цей індекс ще називають індексом Ласпейреса. Дефлятор ВВП, або індекс Пааше, відображає зміни цін і послуг за певний період часу. Індекс Фішера використовується для частого усунення недоліків індексу Пааше та Ласпейреса.

Стагфляція – інфляція, що супроводжується стагнацією виробництва, високим рівнем безробіття і одночасним підвищенням рівня цін.

Динаміку індексів інфляції з 2008 по 2015 роки подано на рис. 1.

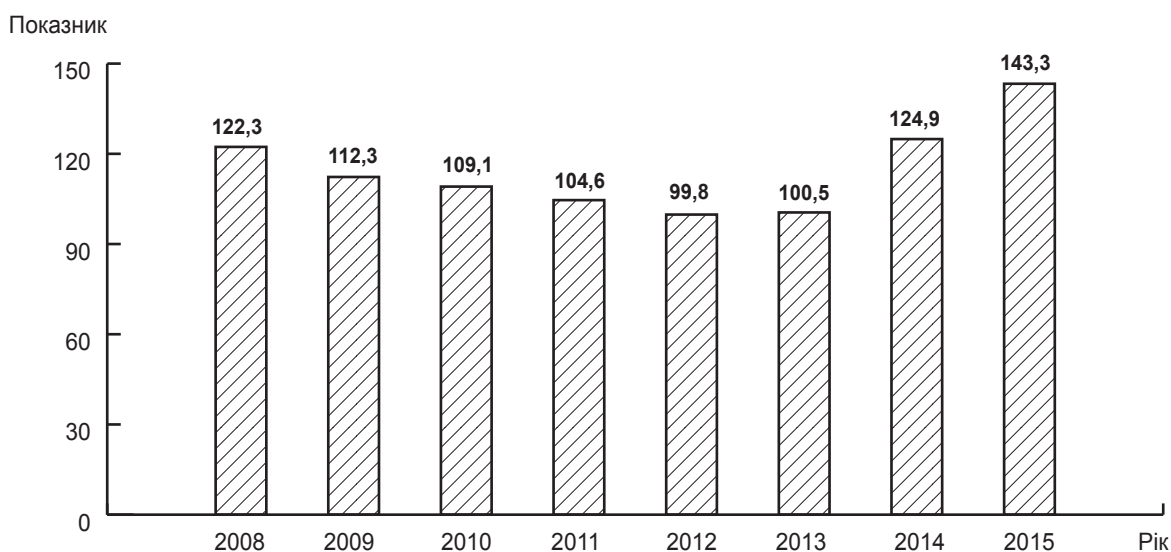


Рис. 1. Динаміка індексів інфляції з 2008 по 2015 роки

З рис. 1 видно, що з 2008 до 2012 років рівень інфляції знижувався, а вже починаючи з 2013 до 2015 років ситуація стала погіршуватися, що було пов'язано із початком кризових процесів в економіці України [3; 4].

Підвищення інфляції спричиняє дуже багато проблем, як для населення, так і для усіх сфер діяльності.

Для сфери виробництва: зниження зайнятості, розлад всієї системи регулювання економіки; знецінення всього фонду накопичення; знецінення кредитів.

При розподілі доходів: негативний вплив на населення з фіксованими доходами, що знецінюються; знецінення доходів населення, що призводить до скорочення поточного споживання; визначення реального доходу вже не за кількістю грошей, які людина отримує як дохід, а за кількістю товарів і послуг, які він може купити; зниження купівельної спроможності грошової одиниці.



Для економічних відносин: власники підприємств не знають, яку ціну ставити на свою продукцію; споживачі не знають, яка ціна є виправданою і яку продукцію вигідніше купувати в першу чергу; постачальники сировини воліють отримувати реальні товари, а не ті, що швидко знецінюються, починає процвітати бартер; кредитори уникають давати в борг.

Для грошової маси: гроші втрачають свою цінність і перестають виконувати функції міри вартості і засобу обігу, що веде до фінансового краху. Але помірنا інфляція корисна для економіки, оскільки зростання грошової маси стимулює ділову активність, сприяє економічному зростанню, прискорює процес інвестування.

Держава повинна проводити адаптаційні заходи (приспосовування до інфляції) – індексація доходів, контроль за рівнем цін; ліквідаційні (антиінфляційні) заходи – активне зниження інфляції за допомогою економічного спаду і зростання безробіття.

Якщо зазначені заходи не допомагають, то тоді держава буде змушена проводити грошову реформу.

Грошова реформа – це повна або часткова зміна грошової системи країни. Ці зміни можуть здійснюватися державою декількома методами.

Методи грошової реформи:

- дефляція – скорочення грошової маси шляхом вилучення з обігу надлишкових грошових знаків;
- деномінація – укрупнення грошової одиниці шляхом обміну в певній пропорції старих грошових знаків на нові;
- девальвація – зменшення золотого вмісту грошової одиниці (при золотому стандарті) або зниження її обмінного курсу стосовно іноземних валют;
- ревальвація – підвищення золотого вмісту або валютного курсу грошової одиниці держави, тобто процес, протилежний девальвації; нуліфікації оголошення старих знецінених грошових знаків недійсними, або організація їх обміну за дуже низьким курсом.

Грошово-кредитна система є визначеною сукупністю заходів у сфері грошового обігу та кредитів, спрямованих на забезпечення стабільності національної валюти, створення сприятливих умов для стабільного економічного розвитку країни.

Цілями грошово-кредитної політики є забезпечення економічного зростання, при якому гарантується повна зайнятість, стабільність цін, збалансованість платіжних відносин. Особливо дуже гостро відчувають економічну кризу банки, оскільки кількість кредитів невпинно зростає.

Методи боротьби з інфляцією: держава повинна скоротити попит на товари та послуги; необхідно також скорочувати дефіцит бюджету. Найпростіший спосіб – це запуск друкарського верстата, але навіть це може не допомогти.

Наприклад, необхідно використовувати такі способи: економити на утриманні державного сектора, зменшувати військові затрати, переглянути витрати на управлінські структури. Важливо стимулювати розвиток національного доходу, наприклад наданням субсидій, пільговим оподаткуванням тощо. Такі заходи повинні витіснити імпортні товари з вітчизняного ринку і привести до збільшення товарної маси. Але якщо країна не в змозі задовольнити попит, то необхідно залучати імпортні товари, щоб позбутися дефіциту продукції.

Таким чином, у статті запропоновано методи боротьби з інфляцією, проаналізовано причини та наслідки. Отже, інфляція є складним процесом, що завдає серйозної шкоди економіці країни та населенню. На сьогодні вона тією чи іншою мірою охоплює практично всі країни світу. Боротьба з нею вимагає великих сил і матеріальних витрат.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мащенко М. А.

Література: 1. Клименко Е. Н. Макроэкономика / Е. Н. Клименко, О. Н. Крюкова, М. С. Бриль. – Харьков : Изд-во ХНЭУ, 2015. – 223 с. 2. Марцин В. С. Инфляційні процеси, причини їх виникнення та шляхи подолання в Україні / В. С. Марцин // Регіональна економіка. – 2012. – № 1. – С. 21–29. 3. Стратегія сталого розвитку Харківської області до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kharkivoda.gov.ua/documents/2922/104.pdf> 4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.



ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ І НЕОБХІДНІСТЬ

УДК 336.012

Кусько Т. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність і необхідність оцінки фінансового стану підприємств у сучасних умовах. Обґрунтовано основні методичні підходи до її здійснення, їх переваги та недоліки, а також визначено особливості застосування кожного з наведених підходів відповідно до специфіки підприємства та показників його діяльності.

Ключові слова: фінансовий стан, аналіз, оцінка фінансового стану, платоспроможність, прибутковість, фінансова стійкість, удосконалення.

Аннотация. Рассмотрена сущность и необходимость оценки финансового состояния предприятий в современных условиях. Обоснованы основные методологические подходы по ее осуществлению, их преимущества и недостатки, а также определены особенности применения каждого из приведенных подходов соответственно специфике предприятия и показателей его деятельности.

Ключевые слова: финансовое состояние, анализ, оценка финансового состояния, платежеспособность, прибыльность, финансовая устойчивость, усовершенствование.

Annotation. This article explores the nature and the need to assess the financial condition in the modern world. The basic methodological approaches to its implementation, its strengths and weaknesses, and peculiarities of application each of the specific parameters of the company and its activities.

Keywords: financial state, analysis, financial condition assessment, solvency, profitability, financial stability, perfection.

В умовах посилення внутрішньої та зовнішньої конкуренції на ринку вітчизняні підприємства досить часто за рахунок непродуманої фінансово-господарської політики та переважно короткострокового управління втрачають свої позиції, опиняються на межі банкрутства; пристосовуючись до нових умов господарювання, стикаються зі значними фінансовими труднощами в зв'язку з неправильним перерозподілом коштів і джерел їхнього утворення. У зв'язку з цим постає питання про створення єдиної методики оцінки й аналізу їх фінансового стану як основи подальшого ефективного функціонування.

Проблемі управління фінансовим станом підприємств та ефективності його оцінки присвячено багато публікацій, серед яких праці Г. І. Кіндрацької, М. С. Білик, А. Г. Загородного, П. Я. Поповича, Г. І. Андреева та ін. Вищеназваним авторам вдалось успішно розділити аналіз фінансового стану підприємства за різноманітними напрямки.

Метою статті є дослідження сутності, завдань і необхідності оцінки фінансового стану підприємства, а також узагальнення існуючих методів такої оцінки.

Аналіз публікацій, присвячених цій темі, дає підстави визначити, що фінансовий стан підприємства характеризується сукупністю параметрів, які виражають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів підприємства [1].

Методи фінансового аналізу – це комплекс науково-методичного інструментарію для оцінки фінансового стану підприємства [2]. Нижче розглянемо методи оцінки фінансового стану підприємства.

Коефіцієнтний метод передбачає розрахунок системи коефіцієнтів, що висвітлюють різні сторони господарювання підприємства і враховують вплив як внутрішнього, так і зовнішнього середовищ на фінансовий стан підприємства. В табл. 1 наведено систему напрямків і коефіцієнтів для оцінки фінансового стану підприємства коефіцієнтним методом.

Основними недоліками для застосування цього методу є: трудомісткість (складний процес формування результатів оцінки); відсутність нормативних значень більшості коефіцієнтів; зміни величин коефіцієнтів у динаміці не можуть бути інтерпретовані належним чином. Значення для розрахунку змінюються у часі. Цей метод слід використовувати на підприємствах, які мають час для правильної інтерпретації результатів.

Система напрямків і коефіцієнтів для оцінки фінансового стану підприємства коефіцієнтним методом

Напрямок	Коефіцієнти
Ліквідність	Коефіцієнт абсолютної ліквідності Коефіцієнт загальної ліквідності Коефіцієнт критичної ліквідності
Рентабельність	Коефіцієнт рентабельності активів Коефіцієнт рентабельності реалізації Коефіцієнт власного капіталу
Фінансова стійкість	Коефіцієнт автономії Коефіцієнт фінансового ризику Коефіцієнт концентрації позикового капіталу
Ділова активність	Коефіцієнт оборотності активів Коефіцієнт оборотності власного капіталу Коефіцієнт оборотності основних засобів

На рис. 1 показано схему оцінки фінансового стану підприємства за комплексним підходом.

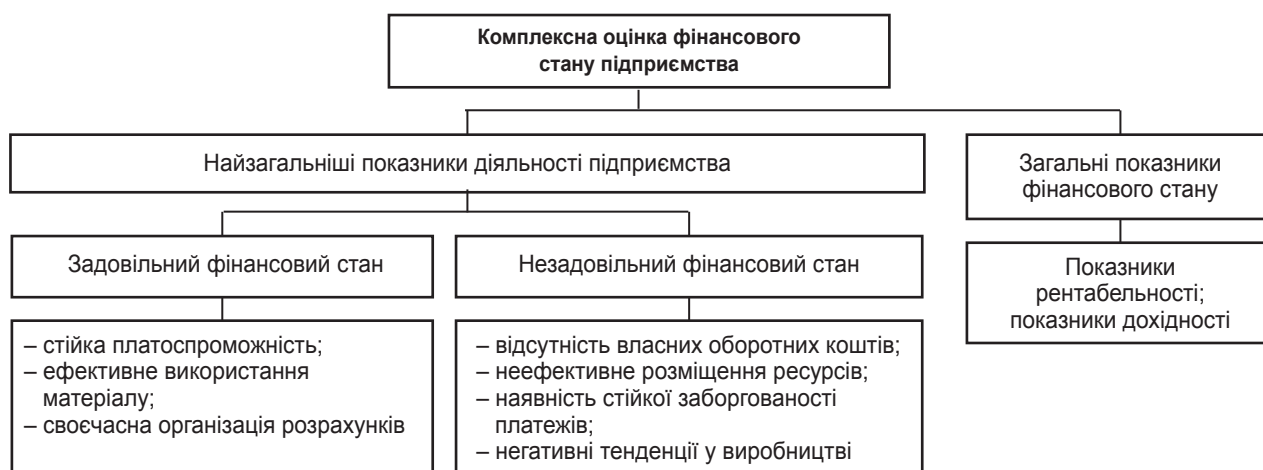


Рис. 1. Показники комплексної оцінки фінансового стану підприємства

Комплексний метод дає змогу виявити ті напрямки в діяльності підприємства, в яких виникають проблеми, досліджувати причини, що їх зумовили. Це є його найбільшою перевагою. Як і попередній метод, він є трудомістким, а нормативні значення для більшості коефіцієнтів відсутні [3]. Це є недоліком методу.

Інтегральний метод аналізу фінансового стану підприємства слід використовувати тим підприємствам, які хочуть визначити свій фінансовий стан певним (одним, сукупним) інтегральним показником [4]. Перевагами цього методу є те, що інтегральний показник можна в будь-який момент доповнити будь-якою кількістю аналітичних напрямків і коефіцієнтів. Недоліком є те, що виникає певна неузгодженість понять «платоспроможність» і «ліквідність». Загальні показники методу наведено на рис. 2.

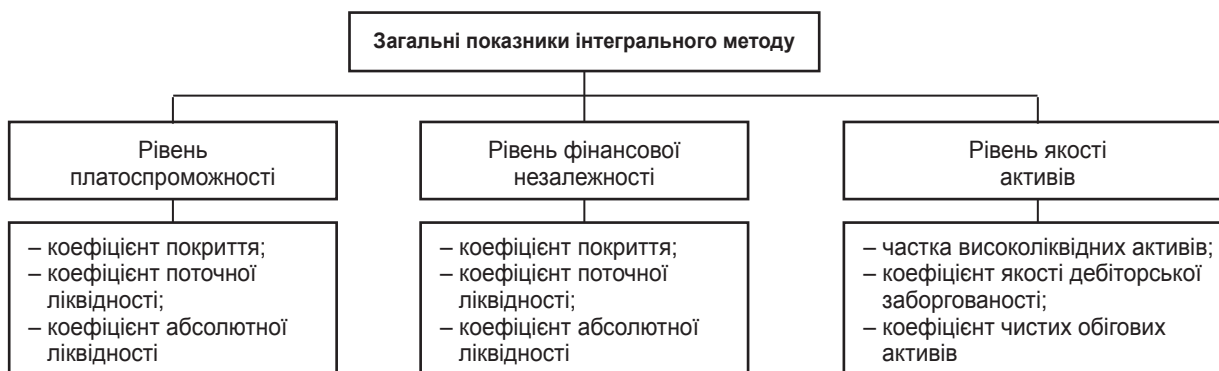


Рис. 2. Загальні показники інтегрального методу

Беззбитковий метод базується на ролі операційного важеля у формуванні результатів діяльності підприємства, на можливості управління його витратами й результатами з метою досягнення необхідних показників беззбитковості виробництва. Чим вищий запас фінансової міцності у відсотках, тим стійкіший фінансовий стан підприємства [5].

Перевагою цього методу є те, що він включає беззбитковість та витрати, тому і є сучасним і практичним. Недоліком є те, що він не узгоджується з такими сторонами оцінки, як конкурентоспроможність, кредитоспроможність, ринкова та ділова активність.

Рівноважний метод базується на понятті ліквідності й оцінці фінансового стану підприємства з позицій досягнення рівноваги між ліквідними потоками у сфері господарсько-інвестиційної та фінансової діяльності підприємства.

На рис. 3 зображено оцінку фінансового стану підприємства рівноважним методом.

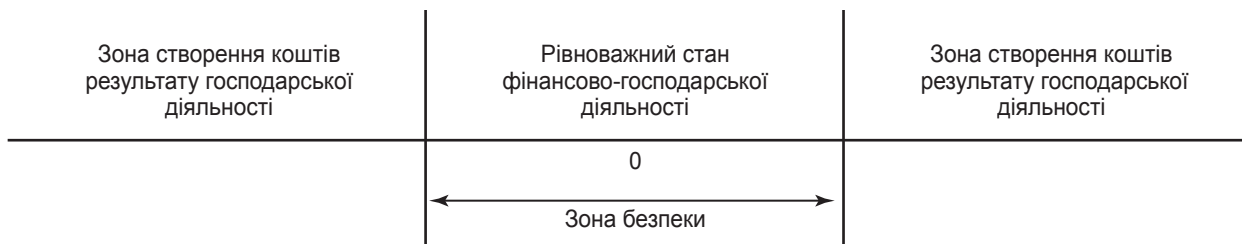


Рис. 3. Оцінка фінансового стану підприємства рівноважним методом

Реалізація цього методу дала змогу встановити дев'ять типових ситуацій фінансового стану підприємства і розробити відповідні рекомендації загального характеру для досягнення фінансово-господарської рівноваги у разі відхилення підприємства від лінії рівноваги чи зони безпеки. Однак метод має свої недоліки, а саме: неможливість врахування стану підприємства в конкретному, діловому, кредитному і ринковому середовищі.

Основними критеріями вибору того чи іншого методу оцінки можуть бути наступні: часові обмеження, обсяг аналізу, наявність доступу до детальної інформації про діяльність підприємства.

Таким чином, фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів.

Найбільш трудомісткими, як було виявлено в процесі аналізу, є коефіцієнтний, комплексний та інтегральний методи. Більш швидкими методами оцінки виступили беззбитковий і рівноважний методи. Хоча і вони мають свої недоліки, оскільки не враховують деяких сторін діяльності підприємства, а саме: конкурентоспроможність, ділову активність, кредитоспроможність тощо. З метою підвищення достовірності результатів при прийнятті управлінських рішень доцільно використовувати коефіцієнтний або комплексний метод, адже вони є комплексними і охоплюють всі сфери діяльності підприємства. Ці методи представляють підприємство і його зв'язки як взаємопов'язану систему рухів фінансових ресурсів, що дає змогу найширше оцінити його фінансовий стан.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Романенко О. О.

Література: 1. Андреева Г. І. Економічний аналіз : навч.-метод. посіб. / Г. І. Андреева. – Київ : Знання, 2008. – 263 с. 2. Гречина І. В. Оцінка інвестиційної привабливості торговельних підприємств : монографія / І. В. Гречина, П. М. Сухарев. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 417 с. 3. Гушко С. В. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / С. В. Гушко, А. В. Шайкан, Н. П. Шайкан та ін. – Кривий Ріг : Чернявський Д. О., 2011. – 174 с. 4. Ковальчук К. Ф. Аналіз господарської діяльності: теорія, методика, розбір конкретних ситуацій : навч. посіб. / К. Ф. Ковальчук. – Київ : Центр учб. літ., 2012. – 326 с. 5. Яценко В. М. Фінансовий аналіз : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Яценко, О. М. Шинкаренко, Н. М. Бразілій. – Черкаси : ЧДТУ, 2010. – 267 с.

ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.934.057

Ластович В. П.

Студент 5 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто питання лояльності персоналу, взаємозв'язок лояльності персоналу з кадровою безпекою персоналу, сучасні методи підвищення лояльності персоналу. Окреслено основні переваги лояльного персоналу та його вплив на продуктивність підприємства.

Ключові слова: лояльність персоналу, кадрова безпека, рівень лояльності персоналу, методи забезпечення і підвищення лояльності.

Аннотация. Рассмотрены вопросы лояльности персонала, взаимосвязь лояльности персонала с кадровой безопасностью персонала, современные методы повышения лояльности персонала. Определены основные преимущества лояльного персонала и его влияние на производительность предприятия.

Ключевые слова: лояльность персонала, кадровая безопасность, уровень лояльности персонала, методы обеспечения и повышения лояльности.

Annotation. The article discusses the loyalty of staff, staff loyalty relationship with personnel safety personnel, modern methods of improving staff loyalty. The basic advantages of loyal staff and its impact on the performance of the company.

Keywords: loyalty personnel, personnel security, level of staff loyalty, providing methods and increase loyalty.

На сьогодні одним із важливих питань, що стоїть перед стабільно розвинутим підприємством, є питання кадрової безпеки підприємства. На практиці до теми кадрової безпеки зазвичай підходять з двох сторін. Перший підхід – це посилення пильності. Прихильники цього методу застосовують поліграф, психологічне тестування, збільшення штату служби безпеки, впровадження відеокамер на робочих місцях тощо. Другий підхід – це виховування лояльності персоналу та побудова довірчих відносин із співробітниками [1].

Переваги компанії, співробітники якої до неї лояльні, – безперечні. Саме вони можуть забезпечити компанії лідерські позиції на ринку. Але для виникнення і зміцнення лояльності персоналу керівництву необхідно докласти масу зусиль. Це важка робота, що вимагає специфічних знань, але її результати неможливо переоцінити. Адже лояльний співробітник – це успіх будь-якої компанії. Саме цим обумовлена актуальність обраного напрямку дослідження.

Дослідженням проблем, пов'язаних із визначенням лояльності персоналу та її впливу на кадрову безпеку підприємства, присвячені праці багатьох вітчизняних учених, таких як: І. Г. Чумарин, О. М. Шипилова, Е. М. Стружанова, Ю. П. Ранде, К. В. Харський, К. Е. Оксінюйд.

Слід зазначити, що термін «лояльність персоналу» має безліч трактувань. Визначення поняття наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Визначення поняття «лояльність персоналу»

Автор	Визначення
О. М. Шипилова	вірність, відданість співробітника цілям і цінностям компанії, здійснення діяльності, яка підтримує і допомагає реалізувати цілі компанії [1]
Е. М. Стружанова	коректне, доброзичливе ставлення до кого-небудь або чого-небудь [2]
Ю. П. Ранде	наслідок задоволеності роботою працівників [3]
К. Е. Оксінюйд	наслідок, результат процесу ідентифікації, самовіддачі співробітника тим вимогам, які складають ідеальний образ працівника [4]
І. Г. Чумарин	комплекс заходів по встановленню позитивних відносин працівників до роботодавців [5]

Метою цього дослідження є визначення та аналіз лояльності персоналу як складової кадрової безпеки персоналу.

Лояльність до персоналу можна охарактеризувати такими чинниками: обмін ідеями та цінностями компанії; чесністю і вірністю щодо об'єкта лояльності; почуттям гордості стосовно об'єкта лояльності та відкритої демонстрації такого ставлення; готовністю надати підтримку, попередити про щось, посприяти, пожертвувати чимось заради об'єкта лояльності [6].

За наявності лояльних співробітників підприємство може розраховувати на прояв ініціативи, внесення нових пропозицій, зменшення плинності кадрів, розвиток співробітників, що і є завданнями кадрової безпеки підприємства.

Дослідники виявили, що між задоволеністю роботою, оплатою, умовами праці та вірністю компанії існує безпосередній зв'язок. Крім цього, задоволеність кожної складової системи є умовою виникнення лояльності персоналу.

Збереження секретної інформації, терпимість до недоліків організації діяльності, дотримання дисципліни, готовність до навчання і розвитку – все це переваги лояльних працівників.

Рівень лояльності – це показник задоволеності і якості відносин між працівниками і адміністрацією, характеристика ступеня довіри підлеглих керівникам [5].

Умови виникнення лояльності: справедлива та своєчасна винагорода, задоволення необхідних потреб, чесні взаємини, виконання умов контракту, сприятлива екологічна обстановка на робочому місці, задоволеність керівництвом, соціальний захист, кар'єрні перспективи.

Лояльність співробітників можна забезпечити та підвищити шляхом стимулювання їх діяльності, як матеріальними, так і нематеріальними методами. Методи підвищення лояльності співробітників наведені на рис. 1.

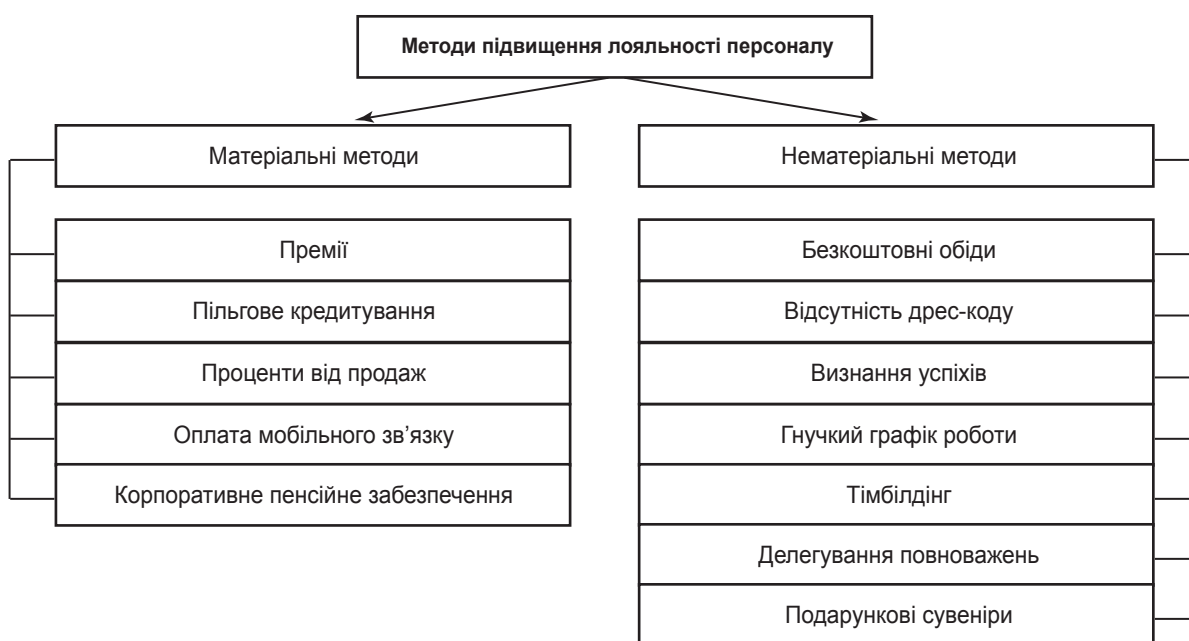


Рис. 1. Методи підвищення лояльності персоналу

Для того щоб всі ці методи ефективно працювали, вони повинні підкорятися чітко продуманій системі.

Для досягнення бажаного результату необхідно поєднувати індивідуальну мотивацію і лояльність із колективною.

Коли питання стабільності вже не стоїть на порядку денному, лояльність того чи іншого працівника часто залежить від відносин всередині колективу – для людей завжди важливо бути частиною клану або спільноти. Керівник – один із найважливіших «джерел» визнання наших заслуг або заперечення таких. Тому і лояльність співробітника також залежить від того, наскільки повно задовольняється його потреба в оцінці з боку керівництва. Щоб в компанії було якомога більше лояльних людей, потрібно розглядати актуальні проблеми кожного працівника. Лояльність визначається як характеристика персоналу, що визначає його прихильність організації, схвалення її цілей, засобів і способів їх досягнення, відкритість своїх трудових мотивів для організації. Просліджується зв'язок рівня лояльності та кадровою безпекою підприємства. Зміцнення лояльності залежить від задоволеності працюючих багатьма факторами трудової діяльності. Однією з найбільш популярних ідей є така: чим вище задоволеність роботою співробітника, тим більше шансів на виникнення лояльності.

У підсумку хотілося б підкреслити, що чекати на лояльність від членів колективу можуть керівники тільки тих організацій, де створюють комфортні умови для праці, вітають і стимулюють творчий підхід до справи, підтримують прагнення співробітників до розвитку і підвищення кваліфікації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Шипилова О. М. Лояльність персоналу – необхідна умова розвитку персоналу / О. М. Шипилова // Кадри підприємства. – 2004. – № 4. – С. 84–87. 2. Стружанова Е. М. Лояльність персоналу як фактор розвитку підприємства / Е. М. Стружанова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М. Ф. Решетнева. – 2012. – № 1. – С. 23–29. 3. Ранде Ю. П. Задоволеність і лояльність персоналу як головні показники ефективності внутрішнього маркетингу / Ю. П. Ранде // Креативна економіка. – 2013. – № 8. – С. 83–88. 4. Оксінюйд К. Е. Управління соціальним розвитком і соціальна робота з персоналом організації / К. Е. Оксінюйд, Е. В. Розина. – Київ : Кондор, 2012. – 232 с. 5. Чумарин И. Г. Люди и организации: деструктивное противодействие / И. Г. Чумарин. – СПб. : ИМАТОН-М, 2000. – 257 с. 6. Либерова Т. Лояльность сотрудников: как ее определить и оценить [Электронный ресурс] / Т. Либерова. – Режим доступа : www.p-podhod.ru/statyi/16-2010-01-22-04-34-21.html.



АНАЛИЗ И ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ БАНКОВСКИХ ПЛАСТИКОВЫХ КАРТОЧЕК В УКРАИНЕ

УДК 336.71(477)

Литинская Ю. А.

Студент 2 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. *Сделан обзор о понятии и сущности банковских пластиковых карточек. Целью данной работы является оценка современного состояния, тенденций и перспектив развития национальной системы безналичных расчетов за товары, работы и услуги банковскими пластиковыми карточками различных типов.*

Ключевые слова: *банковская пластиковая карточка, личная карточка, дебетовая карточка, кредитная карточка, банк-эквайер, банк-эмитент.*

Анотація. *Здійснено огляд поняття та сутності банківських пластикових карток. Метою цієї роботи є оцінка сучасного стану, тенденцій і перспектив розвитку національної системи безготівкових розрахунків за товари, роботи і послуги банківськими платіжними картками різних типів.*

Ключові слова: *банківська пластикова картка, особова картка, корпоративна картка, дебетова картка, кредитна картка, банк-еквайер, банк-емітент.*

Annotation. *This paper provides an overview of the concept and scope of bank cards. The aim of this study is to assess the current state, trends and prospects of the national system of cashless payments for goods, works and services bank cards of different types.*

Keywords: *bank cards, personal card, debit card, credit card, bank acquirer, the issuing bank.*

В современном обществе ежедневно заключается множество сделок по приобретению товаров и услуг. Сделки оплачиваются с помощью денег, находящихся либо в обращении, либо в форме депозитов на банковских счетах, при этом также может использоваться кредит. Все возникающие денежные обязательства регулируются

либо путем передачи наличных денег – наличные расчеты, либо путем перевода денежных средств со счетов на счета, открытые в банках – безналичные расчеты.

Исходя из этого, целью данной статьи является оценка современного состояния, тенденций и перспектив развития национальной системы безналичных расчетов за товары, работы и услуги банковскими пластиковыми карточками различных типов.

В последние годы тема электронных денег принимает все большую актуальность. Эксперты, анализирующие тенденции создания нового экономического пространства с общей валютой, в своих отчетах делают упор на тематику пластиковых карточек. На сегодняшний день стремление к созданию единого платежного пространства и соответственно выбор платежных инструментов – это действительно современные тенденции во всех государствах.

Пластиковая карта – это многофункциональный платежный и кредитный инструмент длительного пользования, обладающий наиболее высокой на сегодня степенью защиты от подделок и к тому же содержащий идентификационную информацию о держателе карточки, позволяющий производить проверку его платежеспособности [1, с. 5].

В настоящее время пластиковый бизнес – это более 1,3 млрд выпущенных карт. Ежегодный мировой оборот превышает 3 трлн долл. Платежные карты принимаются более чем 20 млн торгово-сервисных предприятий. Около полумиллиона банковских отделений, предоставляющих услуги, проводят операции с платежными картами, а число банкоматов превысило 700 тыс. Наряду с локальными системами всё более широкое развитие получают международные системы расчетов с использованием платежных карт [2, с. 12].

Развитие карточной индустрии обеспечивает повышение прозрачности финансовых операций, прирост налоговых поступлений, существенно снижает издержки, которые связаны с обслуживанием наличного денежного оборота, что ведет к увеличению объема привлеченных денежных средств в банковскую сферу и соответственно кредитных возможностей банков. А также во многом способствует активному развитию смежных сфер деятельности, таких как производственная, социальная и сфера занятости [3, с. 26].

Во многом благодаря универсальности платежной карточки возможно решать различные задачи не только в сфере розничных услуг, но и в социальной, бюджетной сферах. Поэтому кредитными организациями, развивающими свои розничные банковские услуги, отдается предпочтение карточному направлению, которое представлено в табл. 1.

Таблица 1

Общие данные о количестве клиентов, платежных карточек и платежных устройств в Украине

Данные	Банки-члены карточных платежных систем (шт.)	Держатели платежных карт (тыс. чел.)	Платежные карты (в обращении) (тыс. шт.)	Платежные карты (активные) (тыс. шт.)	Банкоматы (шт.)	Предприятия торговли и сферы услуг (ед.)
01.01.2011	141	39 942	46 375	29 405	30 163	57 753
01.01.2012	142	35 179	57 893	34 850	32 997	79 340
01.01.2013	142	44 339	69 826	33 106	36 152	117 789
01.01.2014	143	49 719	69 726	35 622	40 350	122 303
01.01.2015	128	51 649	70 551	33 042	36 596	123 505

Исходя из приведенных данных Национального Банка Украины, можно наблюдать следующие статистические данные об общем количестве клиентов банка и использовании ими платёжных карточек [4, с. 40].

Таким образом, мы видим стремительный рост по использованию пластиковых карточек. По состоянию на январь 2015 г. только 11 % украинцев являются держателями платежных банковских карточек. Исследование показало, что по сравнению с январем 2014 г. количество пользователей карточками в январе 2015 г. возросло на 2000 человек. Различия в количестве держателей находятся в пределах статистической погрешности исследования [5, с. 17].

Что касается данных по видам платежных карт, эмитированных украинскими банками, здесь можно увидеть иную статистику, приведенную ниже (табл. 2).

Согласно данным самым распространенным видом платежных карт среди пользователей являются дебетовые банковские карты. Их использование увеличивается с каждым годом, однако в 2013 г. спрос на них был несущественно больше по сравнению с 2015 г., когда в 2014 г. уровень использования дебетовых банковских карт был наивысшим. Однако спрос на кредитные карты тоже растет. Популярность данного банковского продукта можно связывать с кредитным бумом. Население нуждается в заемных средствах, а получать их по карте проще и удобнее.

Таблица 2

Виды платежных карт, эмитированных украинскими банками

Данные	Платежные карточки, тыс. шт.				
	Всего	По платежной схеме		По типам держателей	
		с дебетовой функцией	с кредитной функцией	Корпоративные	личные
01.01.2011	29 405	23 786	5 619	332	29 073
01.01.2012	34 850	26 670	8 180	364	34 485
01.01.2013	33 106	25 029	8 077	353	32 753
01.01.2014	35 622	26 828	8 793	390	35 232
01.01.2015	33 042	25 491	7 551	356	32 686

Данные в разрезе банков по количеству платежных карточек, платежных устройств и количеству предприятий торговли или сферы услуг в Украине представлены в табл. 3 [6, с. 37].

Таблица 3

Данные по количеству платежных карточек, платежных устройств и количеству предприятий торговли или сферы услуг в Украине

Название банков	Количество платежных карточек и устройств, шт., ед.			
	платежные карточки в обращении	платежные карточки (активные)	банкомат	предприятия торговли и сферы услуг
Всего	65 387 918	30 096 387	34 325	114 809
ПАО КБ «ПриватБанк»	30 237 739	15 950 335	19 498	59 325
АО «СБЕРБАНК»	11 337 278	3 781 260	1 943	11 657
АО «Райффайзен Банк Аваль»	4 197 603	2 112 734	2 899	15 790
ПАО «ПУМБ»	2 059 998	679 777	622	3 293
АО «УкрСиббанк»	2 011 055	1 034 255	1 158	3 462
АО«СБЕРБАНК РОССИИ»	1 167 807	355 769	325	3 967
ПАО «АЛЬФА-БАНК»	1 027 162	934 372	286	2

Анализ данных показал, что на сегодня на рынке присутствуют карты как международных, так и украинских платежных систем. При этом лидирующие позиции занимает ПАО КБ «ПриватБанк», занимающее половину от общего количества банковских карточек в обороте страны. В целом можно сказать, что карты украинских систем не уступают международным картам по степени распространения. Такое распределение объясняется низкими тарифами на обслуживание ПАО «ПриватБанк» предпочтениями пользователей. Что нельзя сказать про ПАО «АЛЬФА-БАНК», которое имеет наименьший показатель по использованию пластиковых карт [7, с. 18].

Исследование показало, что лидером по платёжным карточкам в обороте является столица – город Киев. Харьковская область занимает четвертую позицию и составляет 6 % от общего количества платежных карточек в обороте страны. Черновицкая область имеет самый низкий показатель по использованию пластиковых банковских карточек.

На развитие рынка пластиковых карточек оказывает влияние культура потребления этих продуктов. В отличие от европейских стран и США, в Украине большинство потребителей пока еще используют карту для получения заработной платы или стипендии (90 %). Доля респондентов, использующих карту для оплаты товаров и услуг в магазинах, составляет 10 %, для хранения сбережений – 6 %.

Что касается данных по уровню использования банковскими пластиковыми карточками в 2015 г., можно увидеть следующую статистику (табл. 4).

Таким образом, принимая во внимание значительный темп роста выпуска карточек (ежегодно около 140 %), можно прогнозировать, что через один-два года на каждого жителя будет приходиться по одной карточке [8, с. 2–5].

Среди держателей карточек подавляющее большинство составляют держатели расчетных (дебетовых) карточек. Их доля в общем количестве эмитированных карточек составляет 90,9 %. При этом количество карточек, полученных держателями по собственной инициативе, по-прежнему незначительно, то есть подавляющее большинство карточек – это карточки, выданные кредитными организациями в рамках «зарплатных» проектов [9, с. 22].

**Уровень пользования банковскими пластиковыми картами в 2015 г.
в региональном разрезе в Украине**

Название области	Количество, шт., ед.			
	платежных карточек (в обращении)	платежные карточки (активные)	банкоматов	предприятий торговли и сферы услуг
Всего	65 387 918	30 096 387	34 325	114 809
Киевская	11 795 781	4 385 758	4 872	21 216
Днепропетровская	7 000 984	3 331 287	3 737	13 683
Донецкая	5 876 345	2 047 688	1 586	4 600
Харьковская	4 047 375	2 123 073	2 311	7 007
Львовская	3 435 549	1 751 874	1 772	5 861
Одесская	3 214 615	1 640 427	2 004	7 334
Полтавская	2 139 648	1 152 741	1 476	4 491
Луганская	2 112 233	672 032	468	1 166
Винницкая	1 757 284	843 237	1 222	2 848
Черкасская	1 679 565	863 804	1 087	2 943
Сумская	1 674 903	864 503	1 020	3 259
Житомирская	1 622 578	810 413	991	2 881
Хмельницкая	1 601 948	798 604	1 044	2 978
Николаевская	1 555 883	827 126	1 173	3 184
Херсонская	1 509 489	702 463	937	2 893
Ивано-Франковская	1 389 463	664 146	903	2 880
Черниговская	1 292 568	637 617	836	2 388
Кировоградская	1 230 508	645 542	865	2 474
Ровненская	1 177 520	614 781	792	2 207
Волынская	1 112 552	572 177	785	2 477
Закарпатская	1 083 236	536 116	739	2 056
Тернопольская	1 041 112	482 791	760	1 756

В заключении можно сказать, что рынок банковских услуг претерпевает серьезные изменения и в последние годы приобрел все черты динамично развивающегося рынка пластиковых карт. Банки-эмитенты активно конкурируют между собой, стремясь привлечь больше клиентов. В результате конкурентной борьбы снижаются стоимость карты и взимаемые комиссионные за пользование ими. Возможен вариант, когда банки распространяют свои карты в виде подарка.

Современная стратегия поведения банков предполагает предоставление таких стимулов и цен, которые, с одной стороны, не разорили бы банк, а с другой – не дали бы возможности клиентам использовать пластиковые карты банков-конкурентов. Лучшие клиенты получают низкие процентные ставки и самые лучшие типы карт [5, с. 9].

Значительную часть эмиссии пластиковых карт составляли «зарплатные» карты, когда они раздаются «добровольно-принудительно». В качестве одной из мер, способной сделать карточки привлекательными для населения, рассматривается возможность получения денег через банкоматы. Развитие сети выдачи наличных должно увеличить число держателей карточек, что окажет давление и на торговую сеть, поощряя ее к приему карт [5, с. 27].

Из-за особенностей экономической ситуации в стране (инфляция, кризис неплатежей, экономические риски и проч.) банки выпускают в обращение дебетовые карты. Банки стремятся застраховать себя от возможных потерь, поэтому при выдаче кредитной карты требуют внесения страхового депозита, превышающего лимит кредитования. Чем больше будет покупок по картам, тем быстрее будет развиваться рынок кредитных карт.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Яременко О. Р.

Литература: 1. Рудакова О. С. Банковские пластиковые карточки : учеб. пособие / О. С. Рудакова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 208 с. 2. Жуков Е. Ф. Банковское законодательство : учебник / Под. ред. Е. Ф. Жукова. – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 416 с. 3. Бюллетень Национального банка Украины [Электронный ресурс]. – Режим до-

ступа : <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=17600932>. **4.** Владимирова М. П. Деньги, кредит, банки : учеб. пособие / М. П. Владимирова. – М. : КНОРУС, 2010. – 448 с. **5.** Вестник Национального Банка Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bank.gov.ua/>. **6.** Лаврушина О. И. Рынок банковских пластиковых карт : электрон. пособие / Под ред. О. И. Лаврушина. – М. : КНОРУС, 2011. – 400 с. **7.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>. **8.** Национальный Банк Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>. **9.** Чудиловская Т. С. Электронные деньги как средство осуществления платежей в современных условиях / Т. С. Чудиловская // Вестник Ассоциации белорусских банков. – 2014. – № 5 (30). – С. 168–200.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ БЕЗРОБІТТЯ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ

УДК 338.001.36

Лужецька Е. О.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано соціально-економічну проблему – безробіття в Україні. Показано тенденції у розвитку безробіття в Україні на сучасному етапі. Розглянуто ефективні способи забезпечення працею населення в закордонних країнах, запропоновано можливі методи подолання безробіття і забезпечення зайнятості в Україні.

Ключові слова: економічний розвиток, ринок праці, безробіття, зайнятість, кваліфікація, державне регулювання, економічна політика.

Аннотация. Проанализирована социально-экономическая проблема – безработица в Украине. Показаны тенденции в развитии безработицы в Украине на современном этапе. Рассмотрены эффективные способы обеспечения трудом населения в зарубежных странах, предложены возможные методы преодоления безработицы и обеспечения занятости в Украине.

Ключевые слова: экономическое развитие, рынок труда, безработица, занятость, квалификация, государственное регулирование, экономическая политика.

Annotation. The article deals with such a major socioeconomic problem of Ukraine as an unemployment. The research reviews tendencies of the current unemployment progression, and considers the efficient ways of employment of the able-bodied population in the foreign countries. The authors discuss the possible means of the unemployment regulation and employment projects in Ukraine.

Keywords: economic development, labor market, unemployment, employment, qualification, state regulation, economic policy.

З економічної точки зору неефективне використання продуктивних сил призводить до неповної зайнятості виробничих потужностей, а також до неповного використання суспільних ресурсів, до зниження потенційного валового продукту і національного доходу країни. А з соціальної точки зору – безробіття веде до загострення соціальних проблем і суспільної напруженості в суспільстві. З цих причин економічна система функціонує неефективно, не в повному об'ємі використовуючи свої виробничі можливості, також безробіття нерозривно пов'язане зі структурними зрушеннями, що відбуваються в національній економіці і світовому господарстві. Як наслідок, рівень безробіття є одним із основних показників, який відображає загальний стан економіки. Таким чином, проблема безробіття в Україні є досить актуальною.

Проблеми та тенденції рівня безробіття і шляхів його мінімізації розглядали такі українські вчені, як В. Федоренко, П. Нікіфоров, А. Вольська, І. Петрова, А. Казановський, О. Котляр, В. Костіков, О. Рузавіна, І. Маслова та ін.

Аналіз безробіття в Україні свідчить, що в радянський період практично була відсутня проблема працевлаштування. Низький рівень безробіття в Україні – це результат невисокої продуктивності праці, наслідок низької організації зайнятості трудових ресурсів, а також їх неефективного використання. Наприклад, у США в 2010 р. 1 людина працювала як 4 людини в Україні, виною тому застаріле технічне оснащення. Бути безробітним в Україні набагато більш не вигідно, ніж у країнах із розвинутою ринковою економікою. У нашій країні середній розмір виплат по безробіттю складає \$58, у США – \$500, а в Японії – \$1000 [1, с. 109].

Європейці інколи застосовують нетрадиційні способи забезпечення громадян роботою. Наприклад, уряд шведського містечка Седерхамн, де рівень безробіття більше 25 %, організувало для молодого покоління програму під назвою «Подорож за роботою». Власті оплачують місцевим безробітним квиток, а також місяць мешкання в хостелі (25 євро на добу, що теж непогано) в столиці Норвегії, де рівень безробіття всього 2,8 %. Шведи, які стали учасниками цієї програми, змогли знайти роботу в Осло [2].

В інших країнах Європи йде теж боротьба з безробіттям, але вже на іншому рівні. У Франції, наприклад, державна влада прийняла рішення виплачувати 3/4 заробітної плати молодим працівникам місцевих компаній. Працедавці, які найняли на роботу громадян у віці від 16 до 25 років на термін не менше року, самостійно повинні виплачувати їм лише 25 % від зарплати. Французькі власті планують створити близько 150 тис. робочих місць подібним способом. Іспанія вже почала упроваджувати дуалістичну систему освіти, коли паралельно відбувається вчення на виробництві і в професійному навчальному закладі. Також після закінчення навчання в школі або в університеті через 4 місяці кожен повинен отримати місце для здобування професійно-технічної освіти або місце роботи. У Германії скоротили допомогу з безробіття, щоб безробітне населення почало пошук роботи.

У Японії звели безробітних і потенційних працедавців. Уряд організовує сплачений автобусний тур для офіційно зареєстрованих безробітних. Учасники туру протягом трьох днів відвідують сім компаній префектури, від ресторану до металургійного заводу, що потребують робочої сили, знайомляться з їх роботою і можуть запропонувати їм свої послуги. Багато безробітних, що проживають у великих містах, не розглядають варіанти роботи в провінціях або не бажають туди переїжджати з міркувань своєрідного престижу, хоча внаслідок урбанізації провінційні міста і села незрідка відчувають брак робочої сили навіть в умовах кризи. Багато міжнародних компаній допомагають боротися з безробіттям по всьому світу. Наприклад, американська компанія Apple планує з 2016 р. перенести частину виробництва своєї продукції з Китаю у США, щоб понизити рівень безробіття в США. Також свої сили в боротьбі з безробіттям задіявали Benetton і Microsoft [3].

Для вирішення проблеми безробіття в Україні пропонується закрити ринок праці для міграційної некваліфікованої робочої сили, що призведе до зростання заробітної плати, і залучити трудові ресурси з регіонів у ті галузі, де найчастіше зайняті мігранти. Також потрібно розвинути кадрові відділи на підприємствах, які займатимуться перепідготовкою і підвищенням кваліфікації робочої сили, створити можливості здобуття нашими працівниками зарубіжного досвіду для підвищення продуктивності і якості праці. Уряд може проводити державне стимулювання (податковими та законодавчими заходами) надання роботодавцям робочих місць певним групам населення – молоді, інвалідам, наприклад, фінансувати частину заробітної плати молодих співробітників, що працюють на місцевих підприємствах, або забезпечувати пільговий кредит, скоротити ставку податків для підприємств, які надають додаткові робочі місця. Молодим претендентам необхідно робити упор на освіту в престижному вищій з метою здобуття висококваліфікованих навичок, що дасть упевненість у своєму майбутньому. Освіта виступає одним із ключових компонентів, що дозволяють знайти гідне місце роботи в нестабільних соціально-економічних українських умовах.

В Україні підприємства прагнуть до підвищення престижності своїх робочих місць і залучення висококваліфікованих кадрів. Багато підприємств розширюють сферу вживання соціальних пільг: субсидування житла, оплата членства у фітнес-клубах, проїзних квитків, видача позик на придбання житла тощо. В наш час все частіше використовують нематеріальні методи стимулювання, такі як вручення грамот, дипломів, розміщення фотографій кращих працівників на Дошку пошани, запис досягнень окремих працівників у книгу по історії компанії тощо [4, с.38].

Таким чином, для зниження безробіття в Україні необхідно створювати нові і розвивати вже існуючі служби зайнятості, біржі праці, що здійснюють посередницькі функції на ринку праці, надавати інформацію про вакантні робочі місця з метою зниження фрикційного і структурного безробіття. Необхідно провести посилену політику протекціонізму, щоб мотивувати українське виробництво створювати конкурентоздатні товари, фінансувати слабо розвинені регіони України, сприяти дрібному підприємництву.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.



Література: 1. Вишнякова В. А. Проблемы трудовой миграции в сфере занятости кризисного состояния / В. А. Вишнякова // Социальная политика и социология. – 2010. – № 10. – С. 109–114. 2. Информационно-правовой портал ГАРАНТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/10164333/1/>. 3. Информагентство Forum [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://for-ua.com/article/352920>. 4. Ребров А. В. Факторы формирования мотивации работников / А. В. Ребров // СОЦИС. – 2011. – № 3. – С. 38–50.



К ВОПРОСУ О ПРОЖИТОЧНОМ МИНИМУМЕ В УКРАИНЕ

УДК 338

Макухина В. Г.

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

***Аннотация.** Рассмотрена сущность прожиточного минимума; проведена сравнительная характеристика показателей уровня жизни населения Украины и других стран; проведен анализ динамики прожиточного минимума в Украине.*

***Ключевые слова:** государство, экономика, прожиточный минимум, уровень жизни, экономическое развитие.*

***Анотація.** Розглянуто сутність прожиткового мінімуму; проведено порівняльну характеристику показників рівня життя населення України та інших країн; проведено аналіз динаміки прожиткового мінімуму в Україні.*

***Ключові слова:** держава, економіка, прожитковий мінімум, рівень життя, економічний розвиток.*

***Annotation.** In the article the essence of the subsistence minimum; the comparative characteristic of indicators of level of living of the population of Ukraine and other countries; the analysis of the dynamics of the subsistence minimum in Ukraine.*

***Keywords:** government, economy, minimum wage, standard of living, economic development.*

Актуальность темы исследования. Стоимость проживания является стоимостью поддержания определенного уровня жизни. Изменения в стоимости жизни в течение долгого времени часто измеряются действием индекса стоимости жизни.

Стоимость проживания также используется для сравнения расходов на содержание определенного уровня жизни в различных географических районах. Этим и определяется актуальность данной статьи.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы прожиточного минимума нашли отражение в работах ученых таких ученых-экономистов, как Е. Аврамова [1], В. Бобков [2], В. Богатырев [3], С. Данканич [4], Т. Михайлова [5].

Постановка проблемы. Целью статьи является анализ прожиточного минимума Украины и разработка направлений его роста.

Результаты исследования. Ежедневно украинцы сталкиваются с проблемой нехватки денег на собственные расходы (на коммунальные платежи и выплаты).



Прожиточный минимум – это оценка потребительской корзины на основании ее стоимости. Потребительская корзина включает в себя минимально необходимые наборы продуктов, а именно: продукты питания; непродовольственные товары и услуги, которые необходимы для сохранения здоровья человека и обеспечения его необходимой жизнедеятельности.

Другими словами – набор товаров и услуг, необходимых для удовлетворения наших первоочередных потребностей в среднем за год. Потребительская корзина используется для расчета прожиточного минимума, а также для установления уровня минимальных пенсий и зарплат, расчета Индекса потребительских цен (ИПЦ).

Так, потребительская корзина в США состоит из 300 наименований товаров и услуг, во Франции – 250, Англии – 350, Германии – 475, Украине – 300 (если точнее, то 296).

Итак, в потребительской корзине среднего украинца насчитывается 296 товаров и услуг (отчет Госкомстата «Потребительский набор товаров (услуг) – представителей для расчета ИПЦ»). Доходы среднего украинца распределяются между этими товарами и услугами в соответствии с отчетом Госкомстата «Весовая структура для расчета ИПЦ» [6].

Прожиточный минимум в Украине применяется:

1. Для общей оценки уровня жизни в Украине. Уровень жизни – экономическая составляющая благосостояния людей. Выражается системой количественных и качественных показателей, отражающих различные его стороны: общим объёмом потребляемых материальных благ и услуг в расчёте на душу населения, уровнем потребления продуктов питания и непродовольственных товаров, а также услуг; реальными доходами населения; размером оплаты труда, общественных фондов потребления; продолжительностью рабочего и свободного времени; жилищными условиями; показателями образования, здравоохранения, культуры. Зависит от развития производительных сил и характера производственных отношений. Его динамика определяется действием экономических законов и прежде всего основного экономического закона, целью общественного производства.

2. Для установления размеров минимальной заработной платы и минимальной пенсии по возрасту, определения размеров социальной помощи, помощи семьям с детьми, пособия по безработице, а также стипендий и других социальных выплат исходя из требований Конституции Украины и законов Украины. Минимальная заработная плата – самая низкая, возможная заработная плата, как правило, определяется на законодательном уровне государством.

Цель определения и установления абсолютной минимальной заработной платы – социальная защита работников. Также с помощью законодательного метода установления минимальной заработной платы государство исключает желание работодателей в снижении затрат за счет снижения заработной платы.

Так сложилось, что в некоторых странах ЕС минимальная заработная плата не устанавливается. В США, Великобритании и Ирландии устанавливаются минимальные почасовые ставки.

В январе 2009 года 20 из 27 стран ЕС установили минимальный уровень заработной платы в размере от 123 евро в Болгарии до 1642 евро в Люксембурге.

В некоторых странах, где нет никакой юридически установленной минимальной ставки заработной платы, она устанавливается минимальной по промышленности. В США минимальная почасовая заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму.

В Германии, Австрии и в странах Северной Европы минимальная заработная плата не устанавливается на законодательном уровне и остается прерогативой системной работы работодателей и профсоюзов.

В Украине минимальная заработная плата определяется ежегодно на основании Закона о государственном бюджете на соответствующий год. Минимальная заработная плата в Украине с 1 декабря 2015 года составляет 1378 грн.

3. Для определения права на назначение социальной помощи. Социальная помощь – система мер, направленных на возвращение человека к активной жизни и труду, восстановление социального статуса и формирование у личности качеств, установок по приспособлению к условиям нормальной жизнедеятельности путем правовой и материальной защиты ее существования, подготовки к самообслуживанию с формированием способности передвижения и общения, повседневных жизненных потребностей.

Другими словами – это денежная помощь и помощь в натуральной форме, в основном финансируется из бюджета и добровольных пожертвований и уплачиваются людям, которые находятся в нужде, как на основе проверки их дохода и средств существования, так и по определенным критериям без проверки дохода. Это означает также, что одни слои населения будут пользоваться благами программы помощи, а другие будут исключены из сферы ее действия;

4. Для определения государственных социальных гарантий и стандартов обслуживания и обеспечения в отраслях здравоохранения, образования, социального обслуживания и др. Социальный стандарт – это нормы, правила, характеристики, разработанные на основе согласования существенных вопросов социальной политики между большинством заинтересованных сторон, принятые и утвержденные соответствующим органом. Это



определенный минимум благ цивилизации, которые гарантирует государство своим гражданам. Он характеризует уровень потребления тех или иных социальных благ, что признается большинством населения или представителями определенной группы людей приемлемым (нормальным) для себя. Иначе – социальные стандарты отражают уровень удовлетворения совокупности социальных потребностей населения, поэтому по уровням могут быть дифференцированными на минимальные, средние, рациональные.

Государственные социальные стандарты – установленные законами, другими нормативно-правовыми актами социальные нормы и нормативы или их комплекс, на базе которых определяются уровни основных государственных социальных гарантий.

Государственные минимальные социальные стандарты – это государственные услуги, предоставление которых гарантируется государством на безвозмездной основе за счет бюджетов всех уровней, а также государственных внебюджетных фондов на определенном минимально допустимом уровне.

5. Для установления величины необлагаемого минимума доходов граждан. Необлагаемый минимум доходов граждан – это сумма, определенная законодательством нашей страны в 17 гривен. Ее установили при утверждении Налогового кодекса Украины и применяют на данный момент. Именно эти 17 гривен имеют ввиду при подсчетах разных денежных взысканий (чаще всего штрафов, измерении судебных расходов), предусмотренных нормативно-правовых актах Украины.

6. Для формирования Государственного бюджета Украины и местных бюджетов.

Правительство Украины предложило, а Парламент, в расчете на 2014 г., скорректировал прожиточный минимум в сторону увеличения. Об этом говорят цифры, которые есть в Законе «О государственном бюджете» (табл. 1).

Таблица 1

Прожиточный минимум в Украине на 2015 г., грн [6]

Показатель	Период	
	С 1 января 2015 года	С 1 декабря 2015 года
Общий показатель	1176	1330
Дети в возрасте до 6 лет	1032	1167
Дети в возрасте от 6 до 18 лет	1286	1455
Работоспособные лица	1218	1378
Лица, потерявшие работоспособность	949	1074

Вывод: таким образом, анализ прожиточного минимума играет важную роль для обеспечения уровня жизни населения.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мащенко М. А.

Литература: 1. Аврамова Е. М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности / Е. М. Аврамова, Д. М. Логинов // *Общественные науки и современность*. – 2010. – № 5. – С. 24–34. 2. Бобков В. Н. Межрегиональное неравенство уровня жизни: состояние и вектор развития / В. Н. Бобков // *Экономист*. – 2012. – № 12. – С. 46–58. 3. Богатырев В. В. О качестве и уровне жизни, жизнеобеспечения населения: связь с жизненными целями человека и качеством управления / В. В. Богатырев // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2011. – № 3. – С. 84–89. 4. Данканич С. А. Неравенство доходов населения: виды и последствия / С. А. Данканич // *Проблемы современной экономики*. – 2011. – № 3 (39). – С. 34–38. 5. Михайлова Т. Минимум–2013 / Т. Михайлова // *Социальная защита*. – 2013. – № 2. – С. 12–16. 6. Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>.



УЗАГАЛЬНЕННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ БАНКУ»

УДК 339.732

Малишева Д. С.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено сутність поняття «фінансова стійкість банку». Систематизовано підходи авторів до розуміння сутності фінансової стійкості банку й обґрунтовано доцільність використання кожного з них залежно від цілей аналізу й оцінки.

Ключові слова: фінансова стійкість, банк, надійність, спроможність.

Аннотация. Определена сущность понятия «финансовая устойчивость банка». Систематизированы подходы авторов к пониманию его сущности и обоснована целесообразность использования каждого из них в зависимости от целей анализа и оценки.

Ключевые слова: финансовая устойчивость, банк, надежность, способность.

Annotation. The article is devoted to defining the essence of the concept of “financial stability of the bank”. Authors systematic approach to understanding the essence of financial stability of the bank and the expediency of using each of them, depending on the purpose of analysis and evaluation.

Keywords: financial stability, bank, reliability, capacity.

Розвиток економіки безпосередньо залежить від стану банківської системи, фінансування та обслуговування підприємств та населення банками. В умовах наростаючої фінансової кризи однією з основних проблем, яка стоїть перед вітчизняною банківською системою, є підтримка її стабільності та надійності. Саме стійкість кожної банківської установи забезпечує ефективне та стабільне функціонування всієї банківської системи.

На сьогодні існує величезна різноманітність підходів щодо трактування сутності поняття «фінансова стійкість». Увагу цьому питанню приділяли такі вчені: Е. Делан, Д. Кідуелл, Р. Коттер, Д. МакНотон, Р. Петерсон, Е. Рід, А. Крутов, О. Лаврушин, Ю. Масленченков, Г. Панова та ін., серед вітчизняних економістів слід зазначити праці А. Мороза, В. Кочеткова, А. Пересади, А. Єпіфанова, І. Сала, В. Вітлінського, М. Савлука, В. Коваленко, О. Шевцової, А. Герасимовича, О. Тридіда, І. Чмутової та ін.

Однак неоднозначність думок авторів щодо цього питання створює основи для узагальнення та конкретизації сутності поняття «фінансова стійкість банку». Тому метою статті є узагальнення економічного змісту та сутності фінансової стійкості банку.

З метою комплексного його вивчення та узагальнення необхідно зупинитися на деяких його трактуваннях, наведених в окремих наукових працях вітчизняних і зарубіжних науковців.

У загальному вигляді під фінансовою стійкістю розуміють такий стан, коли обсяг майна достатній для погашення зобов'язань. Іншими словами, фінансова стійкість – це таке становище, коли вкладені в діяльність ресурси окупаються за рахунок грошових надходжень від господарювання, а отриманий прибуток забезпечує самофінансування та незалежність від зовнішніх залучених джерел формування активів.

Так, у табл. 1 подано результати систематизації та узагальнення підходів авторів щодо визначення поняття «фінансова стійкість банку»

Таблиця 1

Узагальнення підходів щодо визначення поняття «фінансова стійкість банку»

Підходи	Автори	Визначення фінансової стійкості банку
1	2	3
Процесний	Живалов В. [3]	Це здатність у динамічних умовах ринкового середовища чітко й оперативно виконувати свої функції, забезпечувати надійність вкладів юридичних і фізичних осіб і своїх зобов'язань із обслуговування клієнтів
	Кочетков В. [3]	Це спроможність банку як системи трансформування ресурсів банку (персоналу, фінансових ресурсів, активів, обладнання та інформаційних технологій) з максимальною ефективністю і мінімальним ризиком виконувати свої функції у ринковому середовищі попри вплив ендогенних і екзогенних факторів

1	2	3
	Панова Г. [6]	Обґрунтовує фінансову стійкість з точки зору ключових параметрів, що характеризують окремі аспекти цього фінансового стану
Системний	Шелудько Н. [10]	Це динамічна інтегральна характеристика спроможності банку як системи трансформування ресурсів і ризиків повноцінно виконувати свої функції, витримуючи вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища
	Парасій-Вергуненко І. [8]	Це головна умова існування та активної діяльності банку, вона формується під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів і оцінюється за допомогою як окремих показників, так і зведених комплексних показників, які лежать в основі рейтингових оцінок діяльності банків
Вартісний	Пантелєєв В., Халява С. [7]	Своєрідне перевищення доходів над витратами
	Масленченков Ю. [5]	Залежність від відповідності діяльності банку нормативним узагальнюючим показникам, які синтезують характеристики економічних складових стійкості
	Дзюблюк О., Михайлюк Р. [1]	Якісна характеристика його фінансового стану, котрий відзначається достатністю, збалансованістю та оптимальним співвідношенням фінансових ресурсів і активів за умов підтримання на достатньому рівні ліквідності й платоспроможності, зростання прибутку та мінімізації ризиків
Цільовий	Дробязко А., Матвейчик Є. [2]	Збалансованість портфелів активів і пасивів, якість кредитно-інвестиційного портфеля, кількість обслуговуваних клієнтів
	Тен В. [9]	Якісний стан банків, за якого реалізується досягнення й зміцнення надійності, постійності та довіри, а також несхильність до руйнування

Провівши аналіз різних точок зору стосовно природи категорії фінансової стійкості, слід зазначити, що всі визначення тісно переплітаються. Кожну з вищенаведених думок можна вважати вірною, якщо зважати на методологію оцінки фінансової стійкості та специфіки банківської установи.

За результатами аналізу підходів авторів слід виокремити, що:

- особливість процесного підходу до визначення сутності фінансової стійкості банку полягає у динамічності досліджуваного явища. Так, фінансова стійкість банку під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів підлягає постійному моніторингу, корегуванню та реалізації заходів із підтримки стійкості на відповідному рівні, як в поточному періоді, так і на перспективу;

- особливість системного підходу полягає у дослідженні цієї категорії як єдиної взаємопов'язаної сукупності елементів забезпечення ефективного функціонування банку. В рамках дослідження фінансової стійкості банку такими елементами є фінансові ресурси, залучені з різних джерел та спрямовані на підтримку на достатньому рівні ліквідності, ділової активності, прибутковості;

- особливість вартісного підходу полягає у розгляді фінансової стійкості банку з позиції показників оцінки її рівня, як відносних, так і абсолютних;

- цільовий підхід передбачає дослідження фінансової стійкості банку як його певного стану в окремий період та його трансформацію з метою забезпечення стійкої, стабільної та збалансованої фінансової рівноваги.

Різноманітність підходів дозволяє дослідникові обрати кожний з них для окремих цілей дослідження. Очевидно, що найпоширенішим і детальним є системний підхід, за якого автор Шелудько Н. розглядає фінансову стійкість банку як динамічну інтегральну характеристику спроможності банку як системи трансформування ресурсів і ризиків повноцінно виконувати свої функції, витримуючи вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Більш вузьке визначення та доцільне для аналізу й оцінки фінансової стійкості банку є визначення, запропоноване Масленченковим Ю. С. Під фінансовою стійкістю розуміється залежність від відповідності діяльності банку нормативним узагальнюючим показникам, які синтезують характеристики економічних складових стійкості.

Важливим аспектом подальшого дослідження вважаємо вивчення проблем, що погіршують фінансову стійкість банківської установи, а також розгляд можливих шляхів їх вирішення. Адже кінцевою метою оцінки фінансової стійкості банку має бути визначення оптимальних шляхів покращення стійкості банку з метою ефективного функціонування економічної системи держави і, як наслідок, забезпечення добробуту населення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Алексєнко І. І.



Література: 1. Дзюблюк О. В. Фінансова стійкість банків як основа ефективного функціонування кредитної системи : монографія / О. В. Дзюблюк, Р. В. Михайлюк. – Тернопіль : Терно-граф, 2009. – 316 с. 2. Дробязко А. А. Банки / А. А. Дробязко, В. Куделя, Е. Матвийчик и др. // Финансовые риски. – 1996. – № 2. – С. 45–49. 3. Живалов В. Н. Повышение устойчивости функционирования коммерческих банков : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Живалов Владимир Николаевич. – М. : Знание, 1997. – 182 с. 4. Кочетков В. М. Організація управління фінансовою стійкістю банку в ринкових умовах : монографія / В. М. Кочетков. – Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 300 с. 5. Масленченков Ю. С. Финансовый менеджмент в коммерческом банке: технология финансового менеджмента клиента / Ю. С. Масленченков. – М. : Перспектива, 1997. – 158 с. 6. Панова Г. С. Анализ финансового состояния коммерческого банка / Г. С. Панова. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 272 с. 7. Пантелеев О. Фінансова стійкість комерційного банку: проблеми регулювання / О. Пантелеев, С. Халява // Банківська справа. – 1996. – № 1. – С. 32–35. 8. Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / І. М. Парасій-Вергуненко. – Київ : КНЕУ, 2008. – 347 с. 9. Тен В. В. Модель финансовой устойчивости банка в системе страхования вкладов / В. В. Тен // Банковское дело. – 2006. – № 2. – С. 58–62. 10. Шелудько Н. До визначення фінансової стійкості комерційного банку / Н. Шелудько // Вісник Національного банку України. – 2000. – № 3. – С. 40–44.



ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ УКРАИНЫ

УДК 339.92:338(477)

Малыгина Е. Ю.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотація. Рассмотрены тенденции транснационализации на современном этапе развития, эволюция ТНК, их влияние на экономику Украины.

Ключевые слова: транснационализация, глобализация, транснациональные корпорации (ТНК), интернационализация.

Анотація. Розглянуто тенденції транснаціоналізації на сучасному етапі розвитку, еволюція ТНК, їх вплив на економіку України.

Ключові слова: транснаціоналізація, глобалізація, транснаціональні корпорації (ТНК), інтернаціоналізація.

Annotation. In the article were analysed the main transnationalization tendencies in the modern world, the evolution of TNCs and their influence on the Ukrainian economy.

Keywords: transnationalization, globalization, transnational corporations (TNCs), internationalization.

Транснациональные компании являются важнейшей частью внешнеэкономической деятельности стран с развитой экономикой. Они завоевывают все новые и новые рынки сбыта, расширяя сферу своего экономического влияния. Для Украины транснационализация предприятий может стать экономическим рычагом, который позволит национальной экономике выйти на мировую арену, занять достойные позиции в сфере международного разделения труда.

Вопросами транснационализации и влияния ТНК на экономику стран мира занимались такие ученые-экономисты, как С. Вовк, В. Запужляк, В. Коваль, В. Кочетков, Л. Молчанова и др. [1–3].



Транснаціоналізація – це процес перенесення частини виробничих процесів з однієї країни в іншу за допомогою прямих іноземних інвестицій, зроблених за кордоном з метою організації філіалів або встановлення контролю над іноземними компаніями [4, с. 50]. Згідно з визначенням ООН під ТНК розуміють підприємство, створене в будь-якій організаційно-правовій формі і що складається з материнських і контролюваних зарубіжних підприємств.

Процес становлення ТНК триває вже понад століття. Головною сферою діяльності першого покоління ТНК (до 1918 р.) була розробка і видобуток сировинних ресурсів в колоніальних країнах Африки, Азії і Латинської Америки. ТНК існували на той час у формі синдикатів і картелів. Друге покоління ТНК (1918–1939 рр.) сформувалося у формі трестів і діяло в основному в галузі виробництва озброєння для провідних країн Європи, Америки і Японії. Третє покоління (1945–1960 рр.) представлено у формі концернів і конгломератів, заснованих на досягненнях в галузі новітніх галузей науки і промисловості (атомна енергетика, електроніка, космос). В період розвитку четвертого покоління (1970–2000 рр.) з ростом конкуренції на світовому ринку відбувалося прискорення процесів злиттів і поглинень, що сприяло більш інтенсивній концентрації капіталу. В початку ХХІ ст. розвивається п'яте покоління ТНК, відзначається появою єдиних економічних просторів, веденням міжнародного бізнесу на всіх континентах.

Причини, за якими ТНК досягли такого рівня розвитку і впливу, дуже різноманітні. З однієї сторони, існує економічна необхідність переміщення капіталу з країн з його надлишком в країни з дефіцитом, де існують інші фактори виробництва, доступ до яких обмежений через нестачу капіталу. Крім того, капітал, розміщений в різних країнах, зменшує ризик і наближає виробництво до потенційного ринку збуту. З іншої сторони, відслідковується певний зв'язок діяльності ТНК з монополізацією влади виробників, здійсненням валютного контролю, особливостями податкового законодавства різних країн, недосконалістю самого ринку як такого.

Найбільші ТНК світу належать розвинутих країнам, таким як США, Великобританія, Китай, Німеччина, Франція і др (табл. 1). На території промислово розвинутих країн знаходиться близько 80 % материнських компаній, понад 30 % іноземних філіалів, в розвиваючихся країнах – 19,5 % і 50 % відповідно, а в постсоціалістических – 0,5 % і 17 %.

Таким чином, дані показники свідчать про те, що провідні позиції займають країни Західної Європи, США і Китай. Українські компанії взагалі не входять в даний рейтинг, що свідчить про недостатній рівень їх розвитку і низьку конкурентоспроможність.

З отриманням незалежності Україна стала розглядатися як великий ринок товарів і послуг, джерело відносно недорогих трудових і природних ресурсів, поступово виходящий на світову арену. В 2014 р. провідні позиції серед ТНК, що мають філіали на території України, займають наступні корпорації: McDonald's Corporation, Nestlé S.A., British American Tobacco, Pepsi Cola, Procter&Gamble і др.

Україна відрізняється відносно вигідним економіко-географічним положенням і багатими природними ресурсами, що може бути привабливим для іноземних інвесторів. Для зарубіжних ТНК найбільш цікавими сферами української економіки є: харчова промисловість, торговельно-фінансовий сектор, фармацевтика. Ці галузі характеризуються достатньо швидким оборотом капіталу і мінімальними підприємницькими ризиками.

Таблиця 1

ТОП-25 найбільших ТНК за підсумками 2013 року [5]

№ п/п	Компанія	Країна	Річна виручка, млрд дол.	Чистий прибуток, млрд дол.
1	2	3	4	5
1	Royal Dutch Shell	Великобританія	481,7	26,6
2	Wal-Mart Stores	США	469,2	17,0
3	Exxon Mobil	США	449,9	44,9
4	Sinopec Group	Китай	428,2	8,2
5	China National Petroleum	Китай	408,6	18,2
6	BP	Великобританія	388,3	11,6
7	State Grid	Китай	298,4	12,3
8	Toyota Motor	Японія	265,7	11,6
9	Volkswagen	Німеччина	247,6	27,9
10	Total	Франція	243,3	13,7
11	Chevron	США	233,9	26,2
12	Glencore Xstrata	Швейцарія	214,4	1,0
13	Japan Post Holdings	Японія	190,9	6,8

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5
14	Samsung Electronics	Корея	178,6	20,6
15	E. ON	Германия	169,8	2,8
16	Phillips 66	США	169,6	4,1
17	ENI	Италия	167,9	10,0
18	Berkshire Hathaway	США	162,5	14,8
19	Apple	США	156,5	41,7
20	AXA	Франция	154,6	5,3
21	Gazprom	Россия	153,5	38,1
22	General Motors	США	152,3	6,2
23	Daimler	Германия	146,9	7,8
24	General Electric	США	146,9	13,6
25	Petrobras	Бразилия	144,1	11,0

Современный экономико-политический кризис значительно ослабил национальную экономику Украины. На сегодняшний день инвестиционный климат в нашей стране является крайне неблагоприятным для иностранных инвесторов. Наблюдается тенденция их выхода с украинского рынка. Согласно данным, Европейской бизнес ассоциации иностранных инвесторов отталкивает политическая нестабильность, ослабление национальной валюты, высокий уровень инфляции, коррупция, усиление давления на бизнес, несовершенство судебной и налоговой систем. Однако даже в кризисных условиях ТНК оказывают немалое влияние на экономику Украины. Они способствуют повышению квалификации работников, созданию новых рабочих мест, интенсивному развитию внутренней торговли, внедрению инноваций и модернизации предприятий, соблюдению международных стандартов функционирования производства. Среди негативных аспектов влияния транснационализации можно выделить увеличение финансовой зависимости Украины, использование страны в качестве рынка дешевой рабочей силы и природных ресурсов, ослабление отечественного производителя. На сегодняшний день этим проблемам уделяется недостаточно внимания.

Для преодоления негативных последствий влияния транснационализации на национальную экономику необходимо создавать благоприятные условия для развития украинского бизнеса, модернизировать отечественные предприятия, развивать собственные ТНК, способствуя повышению конкурентоспособности национальной экономики на мировом рынке.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Лесная И. Ф.

Литература: 1. Молчанова Л. Взаємодія транснаціональних корпорацій з національними економіками на прикладі України [Електронний ресурс] / Л. Молчанова. – Режим доступу : <http://fes.kiev.ua>. 2. Якубовський С. О. Транснаціональні корпорації: особливості інвестиційної діяльності : навч. посіб. / С. О. Якубовський, Ю. Г. Козак. – Київ : ЦУЛ, 2011. – 472 с. 3. Крупнейшие ТНК в мире / А. Пучков // Слайд-шоу [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.slideshare.net/AlexeyPuchkov/ss-11875759>. 4. Мовсеян А. Г. Мировая экономика : учебник / А. Г. Мовсеян, С. Б. Огневцев. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 656 с. 5. Ежегодный рейтинг 500 крупнейших компаний мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://fortune.com/global500/>.

ДЕФОЛТ ЯК НАЙСКРУТНІШЕ ЕКОНОМІЧНЕ СТАНОВИЩЕ ТА СПОСІБ ВІДНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 336.748.12:338.1

Мельнікова А. В.

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

Анотація. Розглянуто та проаналізовано причини виникнення такого економічного явища, як дефолт, його можливі економічні та соціальні наслідки, а також шляхи вирішення цієї проблеми.

Ключові слова: дефолт, інфляція, кредит, інвестиції, реструктуризація.

Аннотация. Рассмотрены и проанализированы причины возникновения такого экономического явления, как дефолт, его возможные экономические и социальные последствия, а также способы решения данной проблемы.

Ключевые слова: дефолт, инфляция, кредит, инвестиции, реструктуризация.

Annotation. Causes of appearance of economic phenomenon of default, its possible economic and social consequences and ways of solution are analyzed and considered in this article.

Keywords: default, inflation, credit, investments, restructuring.

Актуальність теми дослідження. Актуальність цієї статті полягає в тому, що нерідко неправильне використання фінансів країни призводить до падіння економічної системи, внаслідок чого з'являється дефолт. Він може нести за собою як низку економічних і соціальних проблем, так і можливість оновити фінансову та кредитну систему держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз економічної літератури демонструє наявність великого інтересу до дефолту. Оскільки його сутність сприймається не одноставно, панує безліч думок щодо його значення для системи економіки та її подальшого розвитку в будь-якій країні.

Проблема дефолту в наш час має місце серед усіх країн світу, незважаючи на рівень їх розвитку. Це явище пов'язане зі скрутним економічним і фінансовим становищем, через яке боржник не має можливості розрахуватися зі своїми боргами з кредиторами, тобто відмовляється виконувати свої обов'язки перед третіми особами. Боржниками можуть бути як окремі фізичні або юридичні особи, так і держава в цілому. Борг може бути у вигляді банківського або комерційного кредиту, а також у формі облігаційних позик, емітованих на державному та корпоративному рівні [1]. Точніше зрозуміти, що таке дефолт, допоможе аналіз його видів, причин появи, наслідків, а також можливих шляхів вирішення цієї проблеми.

Залежно від типу боржника дефолт буває:

- державний – відмова уряду будь-якої країни сплачувати відсотки та головну суму;
- корпоративний – неспроможність повернення банківської або комерційної позики, або відмова виконувати обов'язки за корпоративними облігаціями на рівні окремо взятої організації;
- приватний – часткове або повне відхилення від сплати кредиту на користь банку чи іншої кредитної структури з боку індивідуального позичальника.

За характером економічних наслідків дефолт буває таким.

Безпосередній дефолт – характеризується фізичною неспроможністю позичальника виконувати свої обов'язки за угодою, тобто сплачувати заборгованість. В цьому випадку всі права та майно позичальника офіційно переходять до кредитора, і останній може їм розпоряджатися за власним бажанням у рамках чинного законодавства. Тут варто виділити декілька підвидів: дефолт фізичної особи та суверенний дефолт. Останній відрізняється від інших типів як своїми масштабами, так і неспроможністю одержати юридичну підтримку від держави. Це цілком логічно, бо держава не може допомогти сама собі. За дефолту за зовнішніми боргами умови угоди з країною-кредитором, як правило, кардинально переглядаються. Що стосується дефолту юридичної особи – його подальша доля вирішується на рівні законодавства тієї країни, громадянином якої він є.

Технічний дефолт – являє собою порушення позичальником пунктів угоди з урахуванням того, що фактично він спроможний виконати умови угоди. Це може бути, наприклад, свідомо відмова від виплати відсотків, ненадання потрібного звіту або повернення тільки частини боргу тощо. Технічний дефолт частіше за все не несе



за собою подальше банкрутство боржника. Його наслідки залежать від причин появи та законодавства держави. Варто зазначити, що багато сучасних крупних підприємств зазнали колись технічного дефолту, проте деякі з них доводили себе до цього стану свідомо.

Банкрутство – повне визнання неплатоспроможності боржника, яке призводить до його збанкрутілості (якщо банкрутом визнається організація, то всі її активи розпродаються, і вона припиняє своє існування; якщо банкрут – держава, то урегулювання ведеться на міжнародному рівні (як правило, у результаті переговорів відбувається реструктуризація боргів – списання їх частини, відстрочення платежів тощо); якщо фізична особа – питання вирішується на законодавчій основі) [1].

Як відомо, багато країн взаємодіють одна з одною. Характер цих взаємовідносин може мути різним. Частіше за все одні країни кредитують інші грошима. Вбачається, що кредитор через певний проміжок часу отримує свої гроші назад. Проте іноді позичальники до потрібного терміну не знаходять потрібної суми [2]. Наслідок – дефолт.

Отже, призводить державу до дефолту бажання уряду досягти підйому в економіці за рахунок залучення великих об'ємів інвестицій. Однак, коли настає час сплачувати борг, країна не може цього зробити та зобов'язана брати нові позики. Як результат, борг зростає, кількість інвесторів зменшується. Коли їх не залишається зовсім – уряд оголошує дефолт.

Слід зазначити, що наслідки цього явища можуть мати різний як економічний, так і соціальний характер прояву.

По-перше, це абсолютна втрата довіри середнього класу. Це впевненні громадяни будь-якої країни, у віці 25–40 років, які кладуть свої кошти на депозити.

По-друге, стрімке зниження рівня життя населення в умовах, створених світовою кризою, – та хвиля локальних дефолтів.

По-третє, напруження в соціальній сфері: збільшення політичних заколотів та рівня злочинності; допускається можлива зміна влади через незадоволеність населення.

І по-четверте, це неминуха низка економічних проблем: постійне підвищення рівня інфляції, девальвація (зниження курсу національної валюти), деномінація, відтік фінансових ресурсів, падіння банківської системи країни, критичний занепад наукового потенціалу, розвитку, промисловості [3].

Країна, яка не може сплатити кредит, втрачає свої політичні позиції на міжнародній арені. Страждає її фінансовий рейтинг. Їй перестають довіряти сусіди.

В основі сучасних економічних відносин будь-якого рівня лежить взаємодовіра та готовність надати потрібну суму грошей тому, хто потребує. До позик прибігають практично всі учасники міжнародних відносин, проте надання кредиту – справа добровільна. Та якщо уряд країни не може повернути борг своєму кредитору, ніхто не захоче давати йому «другий шанс». Проте якщо таке відбувається, умови угоди будуть набагато суворіші.

Визначення «дефолт» існує тільки в економіці. Природа цього явища не є особливо негативною. Дефолт може принести громадянам потерпілої країни певну користь.

Звичайно, країна звільняється від виплат по кредитах. Частіше за все країна опиняється в скрутному становищі через те, що її лідери переоцінили свої можливості. Уряд бере позики та не може їх повернути. Оскільки гроші на виплат кредиту беруться з державного бюджету, окремі сфери відчувають нестачу фінансування. Проте коли трапляється дефолт, держава повідомляє про своє банкрутство та припиняє виплату боргів. В результаті з'являються вільні гроші, які можна спрямувати на підтримку тих сфер, котрим раніше нічого не діставалось. З'являється шанс частково оновити економічну ситуацію, яка складалась у країні. І тільки потім поновити виплату кредитів.

Дефолт провокує зростання конкуренції. Оскільки об'єм імпорту знижується, бізнесу приходится оновлювати власний потенціал. Так, у деяких галузях, які раніше були неконкурентноздатні, з'являється шанс піднести своє виробництво на вищі щаблі.

Частково або повністю зникає тіньова економіка. Та найголовніше – у держави з'являється шанс ліквідувати зовнішні борги та повністю змінити свою економічну систему [4].

Розуміння того, що є дефолтом, в сучасних умовах дозволило розробити в кожній країні та на міжнародному рівні міцну законодавчу опору, яка дозволяє уникнути схожої кризи в майбутньому. Та на основі цього є ціла низка можливих вирішень цієї проблеми.

У разі дефолту країні можуть допомогти деякі міжнародні організації. Наприклад, Міжнародний Валютний Фонд, Паризький та Лондонський клуби кредиторів.

Також одним з можливих вирішень порушеної проблеми може бути реструктуризація боргу за інших умов. Реструктуризація банківського або облігаційного боргу в найвищому ступені відповідає інтересам не тільки ринкових інвесторів, а й емітента, а також поручителів і його акціонерів [5].



Отже, слід зробити висновок, що дефолт є не лише негативною економічною складовою, яка погано відображається на житті всієї країни – від звичайного робітника до крупного бізнесмена. Частіше за все дефолт виступає в ролі «реаніматора», фактора, який примушує по-новому поглянути на економічний потенціал країни. Це гідна можливість зробити значний крок уперед, увійти на новий рівень розвитку, підняти власне виробництво, зробити його незалежним від зовнішніх факторів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степаненко Н. О.

Література: 1. Поняття дефолту, його види та наслідки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://stock-list.ru/default.html>. 2. Козик В. В. Міжнародні економічні відносини / В. В. Козик, Л. А. Панкова, Н. Б. Даниленко. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 406 с. 3. Словник фінансово-правових термінів / [За заг. ред. Л. К. Воронової]. – Київ : Алерта, 2011. – 558 с. 4. Що є дефолт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.temabiz.com/terminy/chto-takoe-defolt.html>. 5. Румянцев А. П. Міжнародна економіка : підручник / А. П. Румянцев. – Київ : Знання, 2003. – 479 с.



ПРОБЛЕМЫ ИНФЛЯЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ

УДК 338.4:330.59

Мирошниченко А. Р.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Проведен анализ уровня инфляции Украины за последние годы и определены основные методы борьбы с высоким индексом потребительских цен. Представлена динамика темпов инфляции в Украине и развитых странах.

Ключевые слова: инфляция, причины инфляции, инфляционные процессы.

Анотація. Проведено аналіз рівня інфляції України за останні роки та визначено основні методи боротьби з високим індексом споживчих цін. Наведено динаміку темпів інфляції в Україні та розвинених країнах.

Ключові слова: інфляція, причини інфляції, інфляційні процеси.

Annotation. The analysis of inflation in Ukraine in recent years is analysed and the main methods of dealing with the high consumer price index are defined. The dynamics of the rate of inflation in Ukraine and in developed countries.

Keywords: inflation, causes of inflation, inflationary processes.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что необходимо выяснение экономического содержания, причин и механизма развития инфляции, а также особенностей и приоритетных направлений регулирования инфляции в Украине с учетом мирового опыта.

Цель работы: исследовать современное состояние и особенности регулирования инфляции в Украине, обозначить глобальные проблемы, найти путь их решения.

В настоящее время инфляция – один из самых болезненных и опасных процессов, негативно воздействующих на финансы, денежную и экономическую систему в целом. В странах с развитой рыночной экономикой

інфляція может рассматриваться в качестве неотъемлемого элемента хозяйственного механизма. Однако она не представляет серьезной угрозы, поскольку отработаны и достаточно широко используются методы ограничения и регулирования инфляционных процессов. В последние годы в США, Японии, странах Западной Европы преобладает тенденция замедления темпов инфляции.

Уровень инфляции в Украине – один из самых высоких в мире. Для сравнения в 2009 г. показатель в странах Евросоюза составлял 0,3 %, США – 3,8 %, Японии – -1,4 %, Канаде – 0,3 %. Но в 2011 г. в Украине уровень инфляции снизился на 7,7 % и стал равен 4,6 %, в странах Евросоюза – 1,6 %, в Канаде – 1,1 %, в США – 1,6 % (рис. 1) [1; 3].

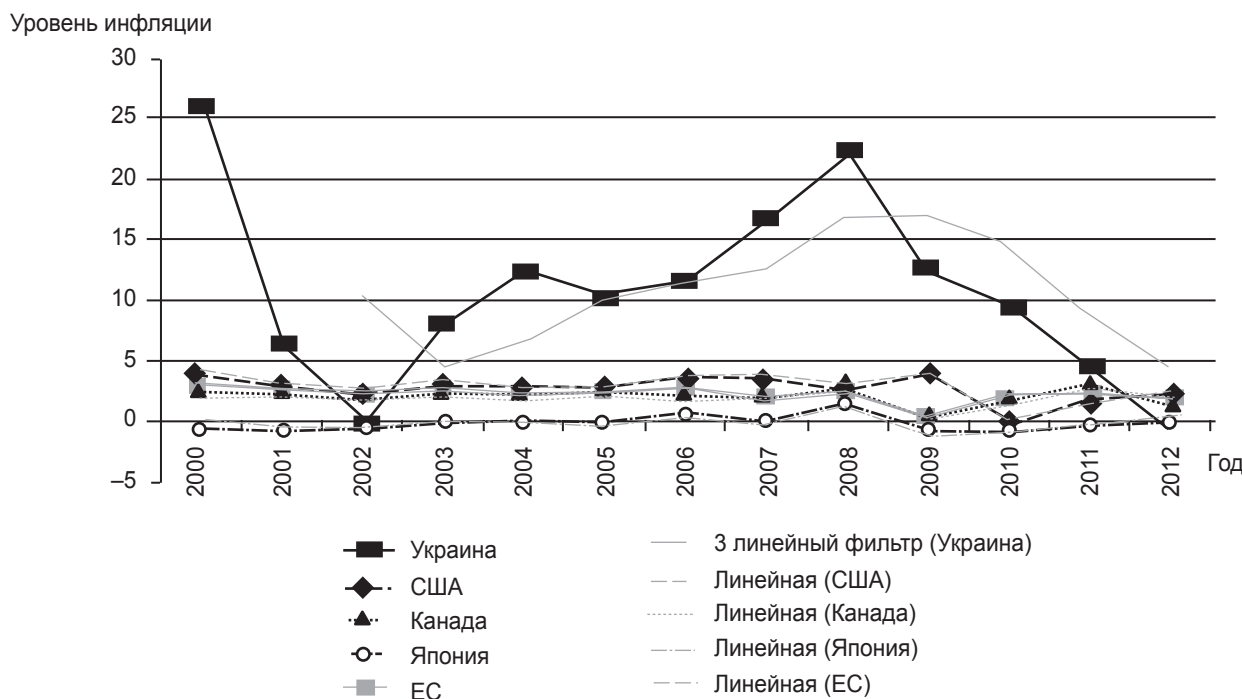


Рис. 1. Динамика уровня инфляции в Украине и развитых странах за 2000–2012 гг.

С 2008 г. уровень инфляции в Украине стал значительно снижаться. Линия тренда за период 2001–2012 гг. имеет нисходящий характер, что является положительным явлением. Некоторые аналитики, к их числу относится президент Украинского аналитического центра Александр Охрименко, считают, что в 2011 г. уровень инфляции был искажен и занижен. По их мнению, уровень цен в 2011 г. был равен 17–18 %. Это подтверждается тем, что, по данным Государственной статистической службы Украины, в 2011 г. цены на топливо и масло увеличились на 30,9 %, что непосредственно ведет к увеличению цен на продукты питания.

По данным Госстата, в 2011 г. повышение цен на транспорт составило 20,9 %. Цены на жилье, воду, электроэнергию, газ и другие виды топлива увеличились на 11 %. Меньше всего цены выросли на одежду и обувь (1,0 %), на продукты питания и безалкогольные напитки (1,7 %). Существенно снизились цены на овощи и фрукты 44,1% и 3,6 % соответственно. Подорожали кондитерские изделия на 10,4 %, мясо и мясопродукты – на 9,8 %, макаронные изделия – на 9,4 %. Цены на охрану здоровья за 2011 г. увеличились на 6,2 %. Индекс цен промышленной продукции в 2011 г. по отношению к 2010 г. вырос на 14,2 %. Достаточно низкий уровень цен промышленной продукции по сравнению с предыдущими годами обусловлен снижением уровня цен на данную продукцию на 1,8 % в октябре и на такой же процент в декабре [1; 4].

Начиная с 2003 г. просматривается взаимосвязь между дефицитом бюджета и индексом инфляции – рост дефицита сопровождается ростом инфляции. Сложившуюся ситуацию можно объяснить тем, что бюджетные средства в большинстве своем направляются в социальную сферу, а не на развитие экономики. Так, если в 2003 г. расходы на экономику и социальные выплаты имели приблизительно одинаковые размеры – 16,1 % и 17 %, то уже в 2005–2006 гг. социальные выплаты превышали расходы на экономическую деятельность практически в два раза: на социальные нужды направлялось в 2005 г. 28,2 % всех бюджетных средств и 23,7 % – в 2006 г., а расходы на экономику составляли 13,6 % в 2005 г. и 15,6 % – в 2006 г. [2].

В мае потребительские цены показали минимальный рост с начала года (рис. 2). По данным Государственной службы статистики, темпы месячной инфляции составили 2,2 %. В связи с чем годовой показатель откатился назад – до 58,4 %, против 60,9 % в марте. Эксперты отмечают, что такие результаты были вполне прогнозируемыми.

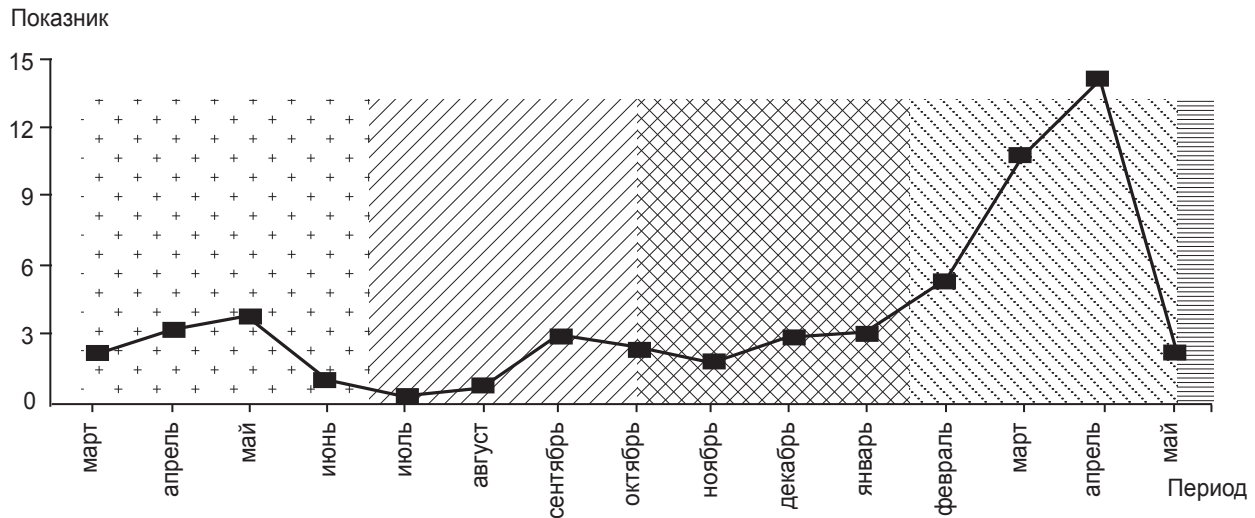


Рис. 2. Графік рівня інфляції в 2014–2015 гг.

Непродуктова група (одежда, обувь, бытовая техника) подорожала на 1–2,1 %, а различные товары и услуги – на 4,3 %. «В течение двух месяцев наблюдалось небольшое усиление гривны. Обменный курс оставался стабильным, что дало импортерам возможность не закладывать валютные риски в цену товара», – поясняет господин Парасий. Вторая причина, по его словам, это новый урожай фруктов и овощей, который вначале традиционно стоит дороже. В продовольственной группе подешевели сахар (-6,7 %), молоко (-0,9 %), а также рыба и продукты из рыбы (-0,4 %). «В Украине профицит сахара. Чтобы не остаться со значительными остатками на складах, переработчики вынуждены снижать цены», – уточняет господин Каширин. Продовольственная группа товаров выросла в цене на 3,1 %. За май значительно подорожали овощи (+12 %), фрукты (+9,5 %) и яйца (+9,7 %) (табл. 1).

Таблица 1

Рост цен в Украине

Категория	Изменение (%)
Коммунальные расходы	+119,1%
Продукты питания	+36,8
Бытовая техника	+31,1
Алкоголь и напитки	+16,2
Одежда и обувь	+20,2
Охрана здоровья	+24,5
Транспорт	+21,3
Образование	+1,5
Связь	+0,6
Отдых и культура	-0,7

За нынешний 2015 г. инфляция в Украине достигла 42,3 %. Такие данные обнародовала Государственная служба статистики.

Отмечается, что цены взлетели во всех отраслях экономики, торговли и частного бизнеса, а также жилищно-коммунальной сфере. Лишь за ноябрь инфляция выросла на 2 % по сравнению с октябрём. Отмечается, что больше всего подорожали продукты питания и коммунальные услуги, здесь рост цен отмечается на уровне 2,5 % и 3,3 % соответственно.

Дефляция, или снижение цен, зафиксирована лишь в октябре. Уровень дефляции был незначительным, только 1,3 %, однако это помогло улучшить среднегодовой прогноз инфляции в Украине [1].

Существует несколько методов регулирования инфляции, при которых необходимо учитывать инфляционные ожидания и которые можно применить, учитывая современное состояние украинского рынка.

В рамках первого метода, который предлагается поклонниками современного кейнсианства, предусматривается активная бюджетная политика – маневрирование государственными расходами и налогами с целью влияния на платежеспособный спрос (его сокращение). При этом в классическом варианте не учитываются инфляционные ожидания. Это может привести к упадку инвестиций и производства (то есть насильно сокращаются инфляционные ожидания населения, но увеличиваются инфляционные ожидания предприятий). При учетывании инфляционных ожиданий эффективность данного метода может увеличиться.



Второй подход рекомендуется поклонниками монетаризма. На первый план выдвигается денежно-кредитное регулирование, которое проводится центральным банком, который не подчиняется правительству. Он определяет эмиссию, изменяет количество денег в обороте и процент кредитной ставки. Здесь учет инфляционных ожиданий является очень важным, так как реакция на данные мероприятия населения и предприятий всегда моментальная. Необходимо отметить, что методы регулирования инфляции и инфляционных ожиданий будут эффективными лишь в случае их адекватного соответствия с их причинами.

Таким образом, можно сделать вывод, что инфляционные ожидания на Украине в последнее время ухудшились, так как цены на товары и услуги неумолимо растут. К этому привело падение гривны и дефицит на рынке энергоносителей, в частности топлива. Население, ожидая нового витка инфляции, а предприятия, ожидая подорожания топлива, создают опасные инфляционные ожидания.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Филатов В. М.

Литература: 1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://ukrstat.org.ua>. 2. Харазишвили Ю. О взаимосвязи дефицита бюджета и макроэкономических показателей в Украине / Ю. Харазишвили // Экономика Украины. – 2006. – № 6. – С. 31–40.



ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ

УДК 658.14/17

Мырадов К.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Проанализированы закономерности развития инвестиционно-инновационной деятельности в Украине; определен механизм инвестиционного обеспечения инновационного развития; проанализированы основные проблемы, связанные с инвестиционно-инновационным развитием в Украине, и предложены пути их решения.

Ключевые слова: инвестиции, инновации, конкурентоспособность, высокие технологии, инвестиционно-инновационная деятельность.

Анотація. Проаналізовано закономірності розвитку інвестиційно-інноваційної діяльності в Україні; визначено механізм інвестиційного забезпечення інноваційного розвитку; проаналізовано основні проблеми, пов'язані з інвестиційно-інноваційним розвитком в Україні, та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: інвестиції, інновації, конкурентоспроможність, високі технології, інвестиційно-інноваційна діяльність.

Annotation. The article analyzes the patterns of development of investment and innovation activity in Ukraine, determine the mechanism of investment support of innovative development, analysis of the main problems associated with the investment and innovation development in Ukraine and ways of solving them.

Keywords: investment, innovation, competitiveness, technology, investment and innovation.



Реализация эффективной инвестиционной политики по инновационному развитию экономики государства связана, в первую очередь, с разработкой концепции механизма инвестиционного обеспечения инновационного развития. Именно это направление научного поиска имеет первостепенное значение и для дальнейших практических шагов в данной сфере. Поэтому возникает необходимость в формировании новых подходов к инвестиционной поддержке инноваций и разработке практических основ для их реализации.

Характеристика состояния изучения проблемы и обоснование целесообразности проведения исследований отразились в научных работах многих известных отечественных и зарубежных ученых-экономистов: С. Валдайцева, Х.-К. Вахрейна, В. Гриневой, А. Дугопольского, П. Друкера, М. Кизима, Р. Купера, В. Пригожина, А. Пушкаря, Б. Санто, Д. Черванев, И. Шумпетера и др. Подходы к оценке экономической эффективности инвестиций в инновационную деятельность рассматривались в работах таких ученых и специалистов, как Г. Бирман, М. Браун, Р. Бурместер, А. Гринев, П. Завлин, П. Орлов, С. Покропивный, Р. Фатхутдинов, Р. Форстер, А. Яковлев и др. Несмотря на наличие большого количества научных разработок, исследования показали, что окончательно не решенным остается ряд проблем, требующих дальнейшего рассмотрения.

Целью исследования является теоретическое и научно-практическое обоснование направлений активизации процессов инновационно-инвестиционной деятельности экономики государства.

Высокотехнологичные отрасли промышленности – ключевой элемент экономической системы Украины, которая определяет место национальной экономики в международном разделении труда, динамику конкурентоспособности первой. Поэтому основные задачи современной государственной экономической политики – это разработка и осуществление мероприятий по ускорению развития высокотехнологичных производств. Для этого нужны рекомендации по стимулированию привлечения в сферу высоких технологий дополнительных инвестиционных ресурсов [1, с. 59].

Важнейшая проблема сейчас стоит перед Украиной – преодоление экономического кризиса. Это требует инновационной деятельности на всех уровнях и обеспечения инновационного развития нашего государства на долгосрочную перспективу [3, с. 12].

В конце 1980-х гг. удельный вес предприятий, которые занимались разработкой и внедрением новой или усовершенствованной продукции или производственных процессов в промышленности бывшего СССР, составляла 60–70 %. А в начале 1990-х гг. этот показатель снизился более чем втрое. В 1992–1995 гг. доля инновационных предприятий была в пределах 20–26 %. В 2002 г. удельный вес предприятий, осуществлявших новации, в общем количестве промышленных предприятий Украины составлял 18 %. В 2008 г. – 14 %, а в 2012 г. – только 11,2 [2, с. 46].

В 2014 г. разработкой и внедрением инноваций занимались тысяча сто девяносто шесть предприятий. Инновационную ситуацию в государстве определяют предприятия машиностроения (329 предприятий) и пищевой промышленности и переработки сельскохозяйственных продуктов (314 предприятий).

Сегодня более 90 % продукции, которая производится в Украине, не имеет соответствующего научно-технического обеспечения. Как следствие, отечественная продукция становится все менее конкурентоспособной, а в экспорте растет доля минерального сырья и продукции, полученной после его первичной обработки.

Ситуация, которая сложилась в Украине с инвестициями в инновации, осложняется неопределенностью будущего страны, повышает рискованность капитальных вложений. Поэтому главной задачей экономической политики украинского правительства должно стать создание условий, при которых отечественному бизнесу будет выгодно учиться конкурировать с иностранными компаниями не только на отечественном, но и на зарубежных рынках [1, с. 62].

Главными проблемами, связанными с инвестиционно-инновационной деятельностью, являются следующие:

- не задействованы механизмы поддержки инновационной деятельности, эффективность которых подтверждена опытом многих стран;
- отсутствует соответствующая финансово-кредитная, налоговая и амортизационная политика;
- не созданы условия, которые бы способствовали широкому привлечению в инновационную сферу внебюджетных инвестиций, прежде всего со стороны отечественных коммерческих структур и банков [3, с.12].

Инвестиционная и инновационная деятельность в Украине закреплена и построена на действующем законодательстве. Существует целый ряд законов, приказов, постановлений, регулирующих инвестиционно-инновационную деятельность в Украине. Среди них важнейшими являются Закон Украины «Об инвестиционной деятельности» от 18.09.91 № 47 и Закон Украины «Об инновационной деятельности» от 25.03.2005 № 18-19 [4; 5].

Для того чтобы увеличить размер инвестиций в инновации, нужен взвешенный дифференцированный подход к системе налогообложения тех субъектов, которые занимаются инновационной деятельностью. Нужно поддержать позицию украинских ученых о введении налоговых льгот на проведение исследовательских работ (вычитания из налога на доходы процента от суммы прироста затрат на НИОКР по сравнению с предыдущим годом); введение льгот коммерческим банкам, страховым компаниям, другим финансовым учреждениям, которые осуществляют долгосрочное инвестиционное кредитование или инвестирование инновационных предприятий;

освобождение от налогообложения средств юридических и физических лиц, потраченных на получение образования, медицинские услуги, повышение квалификации и переподготовку кадров, социальное обеспечение [7, с.35].

В Украине с целью развития инновационной деятельности необходимо:

- сформировать национальные научно-технологические программы, которые должны включать приоритеты Украины долгосрочного периода;
- рассматривать и строить инновационную политику во взаимосвязи и взаимозависимости от экономической политики государства и его составных частей;
- дополнить и изменить систему структурно-кредитной политики в соответствии с требованиями времени, то есть обеспечить институциональные инновации;
- предотвратить индустриальный распад и максимальное использование накопленного экономического потенциала общества, его технологического, особенно интеллектуально капитала;
- создать условия для капитализации интеллектуальной собственности;
- создать систему стимулов, которая способствовала бы привлечению отечественных и зарубежных инвесторов, а также крупных предприятий к инвестированию средств в развитие венчурных (рискованных) инновационных фирм и проектов;
- разработать четкую систему предоставления государственных гарантий кредитованию перспективных инновационных проектов [6, с. 99].

Используя выгодное географическое положение, Украина может достичь огромного развития сельского хозяйства. С помощью данных, приведенных в табл. 1, можно констатировать, что подавляющее большинство всех инвестиций в основной капитал направляется в промышленность (40,6 %), зато в сельское хозяйство и связанные с ним отрасли направляется очень мало средств – только 5,0 % [6].

Таблица 1

Инвестиции в основной капитал по видам экономической деятельности в 2014 г. в целом по Украине [6]

Виды деятельности	Инвестиции в основной капитал	
	млн грн	Процент к общему объему
Всего	37 178	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1930	5,2
в том числе:		
сельское хозяйство, охота и связанные с ним услуги	1854	5,0
Лесное хозяйство и связанные с ним услуги	76	0,2
Промышленность	15 112	40,6
Другие	20 136	54,2

Это означает, что в Украине наблюдается недофинансирование сельского хозяйства, власти практически не интересуются введением инноваций в сельскохозяйственное производство. Именно поэтому нужно больше внимания уделять сельскому хозяйству, ведь в Украине есть все предпосылки для его развития. Также следует обратить внимание на то, что Украина находится на пересечении главных торговых магистралей.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Сотников В. И.

Литература: 1. Будкін В. С. Основні етапи та регіональні особливості залучення прямих іноземних інвестицій в економіку України / В. С. Будкін // Регіональна економіка. – 2013. – № 2. – С. 59–67. 2. Гаман Н. А. Государственная поддержка финансирования инноваций / Н. А. Гаман // Экономика Украины. – 2014. – № 8. – С. 44–49. 3. Гусакова Н. Ю. Визначення можливостей участі банків у фінансуванні діяльності малих підприємств / Н. Ю. Гусакова // Дзеркало тижня. – 2014. – С. 12. 4. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 21.11.1991 № 47 // Голос України. – № 225. – С. 12. 5. Об инновационной деятельности // Налоги и бухгалтерский учет. – 2002. – № 84. – С. 42. 6. Инвестиционный бюллетень. Информационно-аналитическое издание Харьковского инвестиционного Совета. – 2014. – 22 с. 7. Пічкур О. В. Особливості інноваційної діяльності на сучасному етапі / О. В. Пічкур // Інтелектуальна власність. – 2012. – № 12. – С. 34–39.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДОБРОВІЛЬНОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 368.9.06

Набока С. О.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто основні теоретичні відомості щодо напрямку в страхуванні – добровільне медичне страхування. Були проаналізовані основні статистичні дані, а також, надані заходи щодо покращення його позицій на території України.

Ключові слова: добровільне медичне страхування (ДМС), страхова премія, несприятливий відбір.

Аннотация. Рассмотрены основные теоретические сведения относительно направления в страховании – добровольное медицинское страхование. Были проанализированы основные статистические данные, а также предоставлены меры по улучшению его позиций на территории Украины.

Ключевые слова: добровольное медицинское страхование (ДМС), страховая премия, неблагоприятный отбор.

Annotation. The basic theoretical information on trends in insurance – voluntary medical insurance – was considered. Also, basic statistical data was analyzed and measures to improve its position in Ukraine were provided.

Keywords: voluntary medical insurance (VMI), premium, adverse selection.

Медичне страхування є невід'ємною частиною соціального захисту населення, її основою та відображає рівень медичної галузі загалом, тобто на якому ступені свого розвитку вона знаходиться.

Створюючи умови для оптимальної присутності на ринку медичних послуг обов'язкового медичного страхування і добровільного медичного страхування, держава формує у їх особі надійного партнера у вирішенні проблем охорони здоров'я в перехідній економіці і в досягненні кінцевої мети цього ринку – поліпшенні здоров'я громадян як передумови їх нормальної життєдіяльності. Перешкоджає цьому тіньова економіка, суб'єкти якої витісняють державу у регулюванні ринку медичних послуг [1].

Особливу увагу у статті було надано саме добровільному медичному страхуванню. Перспективами його розвитку в світі, та Україні зокрема, займалися такі відомі науковці А. Алгазін, І. Балабанов, В. Іноземцев, А. Куликова, М. Мних, Е. Писанець, Д. Смолянинова, Дж. Акерлоф, Тр. Егертссон. Хоча кожен з цих авторів здійснив вагомий внесок у вивчення зазначеної теми, її актуальність залишається незмінною і досі.

Добровільне медичне страхування – це вид особистого страхування, який гарантує громадянам при виникненні страхового випадку отримання медичної допомоги і фінансування профілактичних заходів [2].

За своїм призначенням медичне страхування є формою захисту інтересів громадян у разі втрати ними здоров'я з будь-якої причини. Воно пов'язане з компенсацією громадянам витрат, зумовлених оплатою медичної допомоги, та інших витрат, пов'язаних із підтримкою здоров'я:

- відвідуванням лікарів та амбулаторним лікуванням;
- придбанням медикаментів;
- лікуванням у стаціонарі;
- отриманням стоматологічної допомоги, зубним протезуванням;
- проведенням профілактичних та оздоровчих заходів тощо.

Головні завдання ДМС:

- забезпечення охорони здоров'я населення;
- забезпечення відтворення населення;
- розвиток медичного обслуговування;
- фінансування системи охорони здоров'я;
- перерозподіл коштів, що використовуються на оплату медичних послуг, між різними верствами населення.

Перспективи галузі добровільного медичного страхування залежать від кількох факторів: по-перше, це перспективи розвитку галузі страхування загалом; по-друге, – «фактор несприятливого відбору ризиків».

Ринок страхових продуктів продовжує нарощувати свої позиції. Так, згідно з даними Insurance TOP, валові страхові премії в 1 півріччі 2015 р. виросли з 21,4 % до 13,4 млрд грн, у тому числі з ризикового страхування – 12,5 млрд грн (+ 17,6 %), зі страхування життя – 939 млн грн (+ 3,9 %). Чисті премії зросли на 39,9 %, або до 12,2 млрд грн (рис. 1).

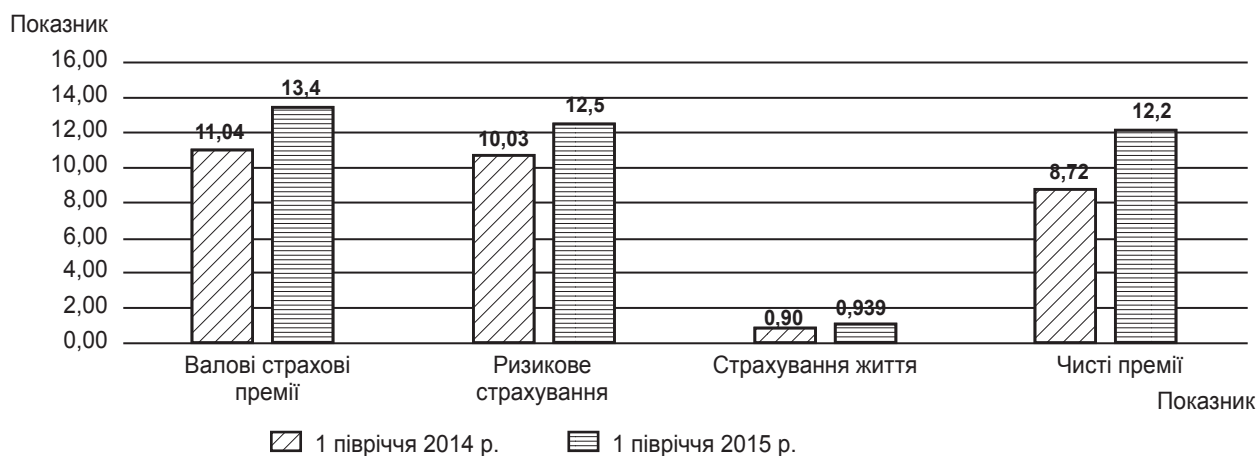


Рис. 1. Страхові премії по групах за 1 півріччя 2014 та 2015 рр.

Графік показує стійке та динамічне зростання страхових премій, що дає змогу дійти висновку про збільшення клієнтської бази, тобто розширення всієї галузі. Лідери ринку медичного страхування наведені в табл. 1.

Таблиця 1

ТОР-6 лідерів медичного страхування в Україні за 9 місяців 2015 р.

Страхова компанія	Премії, тис. грн	Виплати, тис. грн	Рівень виплат, %
Провідна	195 295,5	107 752,0	55,17
Нафтогазстрах	150 975,0	104 904,9	69,48
Уніка	122 822,2	88 108,7	71,74
АХА Страхування	93 102,0	47 834	51,38
ІНГО Україна	85 027,9	50 709,9	59,64
PZU Україна	70 191,3	33 547,0	47,79

Другий фактор впливу описав у своїх працях Дж. Акерлоф. Він стверджує, що на ринку добровільного медичного страхування відбуваються процеси так званого «несприятливого відбору» ризиків.

Їх суть полягає в такому. З одного боку, застрахуватися швидше за всіх прагнуть хворі люди. В силу недостатньої інформованості страховик не має можливості точно диференціювати страхові внески в суворій відповідності до індивідуального ризику захворюваності. В цьому випадку страхові компанії стикаються з іншим проявом асиметрії інформації порівняно з традиційним ринком приватних медичних послуг, бо ця інформація розподіляється на користь споживачів медичних послуг. Проте зрештою вони програють. Справа в тому, що високий ризик захворювання витісняє з ринку низький ризик. Це змушує страхові компанії підвищувати ціни на страхові поліси, що тим більше відштовхує людей з маленьким ризиком захворювання. Формуються максимальні ціни, зорієнтовані на людей з максимальним рівнем ризику. Це має двоякі наслідки. Іноді «такий феномен веде до банкрутства страховиків» [4].

Медичне страхування вже перестало бути ексклюзивною послугою для України, але в той же час поліси добровільного медичного страхування, як і раніше, мають високу вартість за умови, що до нього увійде повний набір потрібних послуг: лікування в стаціонарі, невідкладна допомога, поліклінічне обслуговування і забезпечення медикаментами на всіх етапах лікування.

Проте значного поширення на вітчизняному страховому ринку медичне страхування ще не набуло, що підтверджує вітчизняна статистика, згідно з якою частка послуги добровільного медичного страхування у загальному об'ємі страхового ринку складає лише 2,6 % при загальній кількості застрахованих цим видом страхування у 2 % від загальної кількості населення, в т.ч. індивідуальних страхувальників – менше 1 %.

На основі проведеного дослідження ринку добровільного медичного страхування пропонується вжити таких заходів для популяризації цього виду страхового товару:



1. Прибрати бар'єр недостатньої інформаційної відкритості страхового ринку задля покращення «поінформованості» населення та завоювання їх довіри;

2. На законодавчому рівні необхідно розробити більш дієву нормативно-правову базу, яка б захищала інтереси як страхувальників, так і страховиків. Брати за основу досвід країн, де ця система діє (насамперед, США, Німеччина та Японія);

3. Для окремих груп населення дати можливість виключити деякі пункти серед запропонованих послуг (наприклад: виключення брендової клініки класу А+, виключення приватних стаціонарів, виключення приватної стоматології та ін.).

Таким чином, підводячи підсумок, можна підтвердити, що страховий продукт «добровільне медичне страхування» є перспективним напрямком розвитку страхування на території України, хоча на цей момент широко не використовується.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Астахова І. Е.

Література: 1. Куликова А. Ю. Роль страховых компаний в развитии рынка медицинских услуг и его социализация / А. Ю. Куликова / Фармакоэкономика. – 2010. – № 2. – С. 44–50. 2. Медичне страхування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forinsurer.com/theme/8>. 3. Эггертссон Тр. Экономическое поведение и институты / Тр. Эггертссон. – М. : Мысль, 2001. – 408 с.



ЕВОЛЮЦІЯ КОМПЛЕКСУ МАРКЕТИНГУ

УДК 658.8

Нагорнова А. О.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено розвиток класичного комплексу маркетингу «4Р». Розглянуто еволюцію маркетингової концепції протягом часу. Досліджено сучасні варіації класичного маркетинг-міксу та надано їх стислу характеристику.

Ключові слова: комплекс маркетингу, продукт, ціна, просування, концепція, маркетинг-мікс.

Аннотация. Исследовано развитие классического комплекса маркетинга «4Р». Рассмотрена эволюция маркетинговой концепции с течением времени. Исследованы современные вариации классического маркетинг-микса и представлена их краткая характеристика.

Ключевые слова: комплекс маркетинга, продукт, цена, продвижение, концепция, маркетинг-микс.

Annotation. The article dwells upon the research of classic marketing complex development. The evolution of marketing concept is examined in the course of time. Modern variations of the classical marketing-mix are analyzed and their brief description is given.

Keywords: marketing mix, product, price, promotion, concept, marketing mix.

Вступ. Динамічний розвиток ринкового середовища диктує нові вимоги до просування та реалізації товару. В сучасних умовах швидких змін, окрім ретельного дослідження ринку, стратегічного планування, стимулювання



збуту, у будь-якій компанії з'являється та виходить на перше місце функція взаємодії зі споживачем у межах всього маркетингового комплексу. Це передбачає спрямованість маркетингової діяльності компанії на встановлення довгострокових конструктивних стосунків із потенційними споживачами та доповнення класичного комплексу «4P» інструментами, які враховують індивідуальні особливості споживача. Таким чином, все більшої актуальності набуває тема модернізації класичного маркетинг-міксу.

Питання розвитку класичного комплексу маркетингу стали джерелом дослідження багатьох науковців: М. Д. Бітнера, Ф. Р. Лотерборна, Д. Маккарті, Т. Махрової, О. Отлукан.

Постановка завдання. Метою цієї статті є дослідження теоретичних основ розвитку класичного комплексу маркетингу, еволюції концепції «4P», що може мати практичне застосування в маркетинговій діяльності підприємств.

Основний матеріал. Особливим підходом до визначення сутності маркетингу є трактування його з позицій «комплексу маркетингу», що розглядається як «... сукупність маркетингових засобів, що піддаються контролю, які компанія використовує з метою одержання бажаної реакції цільового ринку» [1].

Класичний маркетинг-мікс, або комплекс маркетингу, складається з «4P», продукту, ціни, місця (системи розподілу товару або системи дистрибуції) та просування. У 1948 р. Джеймс Каллітон ствердив, що маркетингові рішення повинні бути результатом певного рецепту. У 1953 р. президент Американської асоціації маркетингу Нейл Борден в одному зі звернень назвав такий рецепт «маркетинг-міксом». У табл. 1 наведено основні етапи розвитку цієї концепції, яка була запропонована Джеромом МакКарті у 1960 р. [2].

Таблиця 1

Еволюція маркетинг-міксу

Комплекс	Елементи	Відмінності
4P	– продукт (product); – ціна (price); – місце (place); – просування (promotion)	Представляє собою класичну концепцію маркетинг-міксу
7P	– 4P +; – люди (people); – процес (process); – фізичний доказ (physical evidence)	Враховує особливості сфери послуг. На відміну від класичної версії, у розширеній концепції маркетингу увага приділяється впливу усіх людей, прямо або опосередковано залучених в процес надання послуги. Процес включає процедури, механізми та послідовності дій, які забезпечують надання послуги та вибору товару; фізичний доказ – обстановку, середовище, в якому надається послуга, матеріальне втілення наданої послуги [3]
12P	– 4P +; – люди (people); – персонал (personnel); – упаковка (package); – покупка (purchase); – зв'язки з громадськістю (public relations); – процес (process); – навколишнє середовище (physical premises); – прибуток (profit)	Крім попередньо визначеного комплексу елементів, включає декілька нових: – рівень кваліфікації та професіоналізм працівників; – засіб зберігання товару та елемент наочного відображення бренда; – передумови та наслідки ухвалення рішення о купівлі; – створення позитивного іміджу підприємства, продукції / послуг; – умови створені для ефективного збуту власної продукції; – дохід за відрахуванням витрат [4]

Для демонстрації розвитку комплексу маркетингу було обрано концепції «4P», «7P» та «12P», оскільки вони є найбільш застосовуваними. Такі розширення не є загальноприйнятими, оскільки основні «4P» залишаються майже в усіх моделях незмінними, і саме вони повністю контролюються маркетологами. Розширення комплексу маркетингу є ефективним в тому випадку, коли в політиці компанії один із нових елементів є основним.

Буме і Бітнер у 1981 році запропонували розширити комплекс маркетингу щодо ринку послуг, перетворивши концепцію «4P» на «7P». При цьому до традиційних чотирьох P вони додали ще три: people або participants; process; physical evidence. Вони аргументували це тим, що у теорії маркетингу послуг особлива увага приділяється взаємовідносинам, розвитку мереж і взаємодії – такий підхід навіть одержав назву «маркетинг партнерських відносин».

У моделі «12P» додатково розглянуто такі складові, як люди, персонал, упаковка, покупка, процес, навколишнє середовище та прибуток. Ця концепція може бути вдало застосована для побудови клієнторієнтованого бізнесу та сильного бренду.

Однак, окрім комплексу «4P» та елементів, що доповнюють його, існують концепції, що оцінюють комплекс маркетингу з боку споживачів та суспільства. Різні погляди щодо структури комплексу маркетинг-міксу наведено у табл. 2 [4].

Варіанти комплексу маркетинг-міксу

Комплекс	Елементи	Зміст елементів
4C	<ul style="list-style-type: none"> – потреби покупця (customer needs and wants); – вартість (cost); – комунікація (communication); – зручність (convenience) 	<ul style="list-style-type: none"> – потреби покупця, що задовольняються, придбавши товар фірми; – вартість купівлі товару; – обмін інформацією; – зручність придбання
4A	<ul style="list-style-type: none"> – прийнятність (acceptability); – доступність (affordability); – наявність (availability); – обізнаність (awareness) 	<ul style="list-style-type: none"> – прийнятність товару для покупця; – спроможність купівлі товару споживачем; – наявність товару та доступність для придбання; – обізнаність споживача у справах підприємства та його товарах
4D	<ul style="list-style-type: none"> – управління базою даних (database management); – стратегічний дизайн (strategic design); – прямий маркетинг (direct marketing); – диференціація (differentiation) 	<ul style="list-style-type: none"> – управління базою даних споживачів; – стратегічний дизайн як різновид стратегічної маркетингової діяльності; – прямий маркетинг як елемент просування; – диференціація як засіб конкурентної переваги
4E	<ul style="list-style-type: none"> – етика (ethics); – естетика (esthetics); – емоції (emotions); – відданість (eternities) 	Етика, естетика, емоції та відданість – все це об'єднується у гуманістичну концепцію маркетингу
SIVA	<ul style="list-style-type: none"> – рішення (solution); – інформація (information); – значення (value); – доступ (access) 	Рішення, його ефективність при подоланні проблем чи задоволенні потреб покупців. Інформація, з приводу того як і в якій кількості покупці отримують відомості для прийняття рішення про придбання товару. Цінність щодо придбання покупцем товарів, його обізнаність про понесені витрати та отримані вигоди Доступ покупця до необхідних йому товарів
2P+2C+3S	<ul style="list-style-type: none"> – персоналізація (personalization); – конфіденційність (privacy); – обслуговування клієнтів (customer service); – спільнота (community); – сайт (site); – безпека (security); – стимулювання продажів (sales promotion) 	Концепція, орієнтована на застосування у сфері електронного маркетингу

Теорія «4C» була запропонована Робертом Ф. Лотерборном в 1993 р. та заснована на чотирьох основних «координатах» маркетингового планування, при цьому порівняно з теорією «4P» здійснено перенесення якоря маркетингової діяльності з продукту на споживача [5, с. 76].

Концепція «4A», що виникла наприкінці ХХ ст., акцентує увагу маркетолога на основних критеріях, якими керується у своєму виборі споживач, тобто на чотирьох факторах, які передують покупці.

Згідно з концепцією «4D» ринковий успіх підприємству гарантують створення клієнтських баз даних, стратегічний напрям у маркетинговій діяльності, безпосереднє спілкування зі споживачем (прямий маркетинг) і пошук ефективних напрямів диференціації товарної пропозиції.

Російський науковець Т. М. Махрова запропонувала гуманістичну модель комплексу маркетингу «4E», що пропонувалась як своєрідна надбудова над комплексом «4P» і визначала принципи роботи компанії під час формування маркетингової стратегії та просуванні продукції.

В концепції SIVA акцент робиться на тому, що потрібно клієнтам, чого вони прагнуть. Можна сказати, що це дзеркальне відображення концепції «4P», тільки очима споживачів, а не маркетологів.

У 2005 р. у своїй публікації Оглія Отлакан запропонувала модель «2P+2C+3S», що являє собою комплекс електронного маркетингу. Ця концепція є більш вузькою і спрямована лише на сферу маркетингу у мережі Інтернет [5, с. 84].

Таким чином, оптимальний маркетинг-мікс являє собою таку комбінацію маркетингових інструментів, завдяки якій забезпечується досягнення поставлених цілей при раціональному витрачанні наявних засобів бюджету маркетингу. Відносна значущість кожного окремо взятого інструмента маркетинг-міксу залежить від різних факторів, таких як тип організації, вид товару і поведінка покупців.

Висновки. Ринкове середовище стрімко розвивається, що впливає на всі сфери життя та на маркетингову діяльність зокрема. Ефективна маркетингова політика спирається на застосування комплексу актуальних мар-



кетингових інструментів. Комплекс маркетингу постійно еволюціонує, проте на сьогодні ще не запропоновано маркетинг-мікс, який зміг би повністю замінити загальноприйнятту концепцію «4Р».

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Котлик А. В.

Література: 1. Артімонова І. В. Концепція маркетинг-міксу як основа програмно-цільового підходу до організації маркетингової діяльності підприємства / І. В. Артімонова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С. 94–101. 2. Маркетинг-мікс [Електронний ресурс] // Вікіпедія – вільна енциклопедія. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Маркетинг-мікс>. 3. Кризис классического маркетинга [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.metaphor.ru/er/approach/marketing.xml>. 4. Левіна М. О. Теоретичні основи комплексу маркетингу [Електронний ресурс] / М. О. Левіна // Сайт наукової бібліотеки НТУ «ХПІ». – Режим доступу: http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_5/statti/Levina.pdf. 5. Don E. Schullz Integrated Marketing Communications / Don E. Schullz, Stanley I. Tannenbaum, Robert F. Lauterborn. – NTC Business Books, a division of NTC Publishing Group, 1993. – 218 p.



СОЦІАЛЬНІ РОЛІ ТА ВІДНОСИНИ В КОЛЕКТИВІ

УДК 316.663

Науменко І. О.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність соціальної ролі як однієї з головних психологічних ролей особистості. Здійснено теоретичний аналіз підходів до трактування поняття ролі та соціальної ролі; розроблено стадії формування і розвитку соціальних ролей у колективі; запропоновано визначення поняття соціальної ролі та колективу.

Ключові слова: соціальна роль, особистісний розвиток, соціалізація, індивідуалізація, колектив, делегування повноважень.

Аннотация. Раскрыта сущность социальной роли как одной из главных психологических ролей личности. Осуществлен теоретический анализ подходов к трактовке понятия роли и социальной роли; разработаны стадии формирования и развития социальных ролей в коллективе; предложено определение понятия социальной роли и коллектива.

Ключевые слова: социальная роль, личностное развитие, социализация, индивидуализация, коллектив, делегирование полномочий.

Annotation. The essence of the social role as a major psychological role of the individual. The theoretical analysis of approaches to the interpretation of the concept of role and social role, developed the stage of formation and development of social roles in the team, proposed a definition of social roles and collective.

Keywords: social role, personal development, socialization, individualization, team, delegation of authority.

Соціальну роль можна визначити як функцію елементу соціальної системи (індивіда або групи людей), зумовлену його об'єктивним положенням всередині цієї системи. Виконання соціальної ролі, її повнота, адекват-

ність характеристикам особистості, а також її сформованість є важливими як для окремої людини, так і для соціуму, в якому вона існує. Адже, з одного боку, соціальна роль є однією з головних соціально-психологічних ролей особистості в колективі. З іншого – через її виконання особистість інтегрується у структуру колективу. Соціальну роль визначають як ресурс для покращення ефективності роботи, підвищення якості виконання обов'язків, сприяння психологічному благополуччю та самореалізації особистості.

Окремі аспекти дослідження соціального розвитку колективів і згуртованості наведено у роботах Виноградського М., Виноградської А., Шканова О. та Балабанова Л. і Сардак О. Проблеми організаційної поведінки особистості та взаємовідносин у колективі розглянуто в роботах Армстронга М., Мейо Е. Дослідженням соціальних резервів і проблем їх використання займалися такі автори, як: Грищенко К., Сакада Н., Лукашевич М., Дороніна М., Бакаєва І., Тощенко Ж.

Термін «роль» широко використовується в різних сферах наукового знання і людської практики. Починаючи з першої половини ХХ ст. навколо цієї теми з'явилася зацікавленість представників соціології та соціальної психології, філософії і психології (П. Бергер, Р. Лінтон, Дж. Мід, Я. Морено, Т. Парсонс, Б. Ананьев). Сучасні дослідження у сфері ролі теорії особистості наведені іменами зарубіжних учених: Б. Біддла, Ч. Гордона, а також вітчизняних – Ю. Альошиної, П. Горностая, І. Кона, О. Кочаряна, Т. Шибутані.

Метою дослідження є виокремлення та аналіз поняття «соціальна роль» як одного з основних соціально-психологічних чинників самореалізації особистості в колективі.

Ми живемо в суспільстві. Це означає, що кожен з нас виконує безліч соціальних функцій. Наприклад, службові: начальник, підлеглий, рядовий співробітник, фахівець, студент, ревізор. Або життєві функції: квартирнаймач, клієнт, покупець, сусід. Або сімейні функції: годувальник, утриманець, чоловік, дружина, син, родич тощо. Виконувати деяку соціальну функцію означає робити те, що прийнято на цьому місці за певних обставин. У колективі складається особливий, специфічний характер міжособистісних відносин [2].

Передусім треба зазначити, що розуміється під терміном «колектив». Колективом називається різновид соціальної спільності і сукупності індивідів, певним чином взаємодіючих один із одним, що усвідомлюють свою належність до цієї спільності і визнаються її членами з точки зору інших. На відміну від іншої соціальної спільності, колектив характеризується такими основними рисами: 1) стійкою взаємодією, яка сприяє міцності і стабільності його існування у просторі і часі; 2) виразно вираженою однорідністю складу, тобто наявністю ознак, властивих колективу; 3) відносно високою мірою згуртованості на основі єдності поглядів, установок, позицій членів колективу; 4) структурованості – певною мірою чіткістю і конкретністю розподілу функцій, прав і обов'язків, відповідальності між членами колективу; 5) організованістю, тобто впорядкованістю, підлеглістю колективу певному порядку виконання спільної колективної життєдіяльності; 6) відвертістю, тобто готовністю до прийняття нових членів [2].

Особливе місце в проблематиці колективу займає питання про співвідношення колективу і особистості, з яким, у свою чергу, тісно пов'язане питання про активізацію людського фактора виробництва в умовах колективу.

Колектив відіграє дуже істотну роль у процесі соціальної детермінації своїх членів у їх формуванні [3].

Зрозуміло, що будь-який колектив складається з конкретних окремих особистостей. Однак він не зводиться до простої суми своїх членів, їх особистостей. Тут має місце особливий, але досить поширений в суспільному житті тип зв'язків. Колектив як органічне ціле надає особі вплив на особистість кожного свого члена. У свою чергу, окремі особистості грають найважливішу роль у становленні, розвитку та функціонуванні колективу.

Колектив є потужним чинником соціалізації кожного свого члена, під якою розуміється процес становлення особистості останнього, в цьому випадку – особистості людини саме як члена колективу [3]. Це пов'язано з усіма сторонами діяльності людини як члена колективу – з процесом навчання і засвоєння (закріплення) індивідуумом цінностей, норм, установок, зразків поведінки, властивих цьому колективу, а через нього і суспільству в цілому, провідником якого багато в чому виявляється колектив щодо своїх членів. Тому дуже важливо правильно підібрати та розставити людські ресурси в організації. Існує багато оригінальних програм створення працездатних груп і покращення клімату в колективі, проте складно запропонувати універсальний метод їх формування. Одним із таких методів є делегування повноважень. У кожної людини різні сильні та слабкі сторони, досвід. Делегування повноважень зазвичай означає розвиток, воно стимулює розкриття здібностей, ініціативи, самостійності і компетенції. Делегування часто позитивно впливає на мотивацію праці співробітників, на задоволеність роботою.

Сама особистість в умовах колективу виступає як вже сформована, індивідуальна система соціально значущих рис індивіда, що опосередковують її участь у предметній роботі і спілкуванні в цьому колективі та за його межами. Йдеться, перш за все, про виробничу діяльність і про спілкування з іншими членами цього колективу.

Сформована особистість члена трудового колективу має ряд ознак:

- вона вже засвоїла ряд соціальних функцій;
- у неї є певний рівень самосвідомості;



– їй характерно, з одного боку, прагнення до ідентифікації себе з певним трудовим колективом, а з іншого – прагнення до відомого відокремлення, прояву своєї індивідуальності;

– їй притаманне прагнення бути повноправним суб'єктом соціальних відносин взагалі і тих, які склалися в цьому колективі зокрема.

Отже, відносини в колективі виникають між людьми як носіями тих чи інших соціальних ролей, виконання яких вимагає від людини відповідності певному ідеалу. Роль показує, як потрібно вести себе щодо інших і що можна очікувати від них. З роллю завжди зв'язуються певні права, обов'язки й очікування, і індивід, що не виправдовує їх, піддається санкціям, а виправдовує – заохочення [1].

Різні люди часто мають різні цінності, уявлення про одну й ту ж роль і неоднаково ведуть себе у ній. Ролі в колективі поділяються на «інструментальні», пов'язані з рішенням виробничих завдань, і «соціальні», які люди грають в міжособистісному спілкуванні [4].

До «інструментальних» ролей відносять:

1. Координатор – володіє найбільшими організаторськими здібностями.
2. Генератор ідей, як правило, найбільш здібний і талановитий член колективу. Розробляє варіанти вирішення будь-яких, що стоять перед ним, проблем, але через свою пасивність, незібраність тощо не здатний реалізувати їх на практиці.
3. Контролер сам творчо мислити не здатний, але завдяки глибоким знанням, досвіду, ерудиції може належним чином оцінити будь-яку ідею.
4. Шліфувальник володіє широким поглядом на проблему, тому за необхідності вміє «ув'язати» її рішення з іншими завданнями в колективі.
5. Ентузіаст – найактивніший член колективу; захоплює своїм прикладом оточуючих на дії з реалізації поставленої мети.
6. Шукач вигод – посередник у внутрішніх і зовнішніх відносинах, що надає певну єдність дій членів колективу.
7. Виконавець сумлінно реалізує чужі ідеї, але потребує при цьому постійного керівництва та підбадьорювання.
8. Помічник – людина, яка особисто ні до чого не прагне, задовольняється другими ролями, але готова завжди посприяти іншим у роботі та в житті.

Вважається, що колектив буде нормально функціонувати при повному розподілі і сумлінному виконанні перерахованих ролей [5].

Ролі, пов'язані з міжособистісними відносинами, зазвичай ділять на провідних і ведених [4]. Перші утворюють особи бажані («зірки», авторитетні, честолюбні, чимось привабливі для оточуючих). У другу входять всі інші (нехтуючі, знедолені, блазні і ін.), з якими співпрацюють лише вимушено та роблять їх відповідальними за все. У процесі роботи в рамках колективу між його членами виникають такі типи відносин: дружня кооперація, дружне змагання, невтручання, суперництво, кооперація антагоністів. Люди працюють краще, якщо є конкуренція, і в колективах, де вона існує, вища продуктивність, особливо, якщо оцінка проводиться з особистих результатів.

Отже, соціальна роль – це вироблена суспільством і засвоєна індивідом система думок і почуттів, намірів і дій, належних у цій ситуації людині, що займає певне соціальне положення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Бабосов Е. М. Общая социология : учеб. пособие / Е. М. Бабосов. – М. : Студент, 2004. – 395 с. 2. Василенко И. В. Общество: элементы взаимосвязи : учеб. пособие / И. В. Василенко, Н. В. Дулина. – Волгоград : ВолгГТУ, 2007. – 80 с. 3. Лебедева С. О. Социология : учеб. пособие / С. О. Лебедева – Волгоград : Политехник, 2006. – 248 с. 4. Парсонс Т. О социальных системах / Т. Парсонс. – М. : АкадемКнига, 2002. – 600 с. 5. Платонов Ю. П. Социальные статусы и роли / Ю. П. Платонов. – СПб. : Элитариум, 2007. – 130 с. 6. Социальная психология : учеб. пособие / Под ред. А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 543 с. 7. Штроо В. А. Референтные отношения в группе как фактор организационных изменений / В. А. Штроо, А. А. Меланина // Вопросы психологии. – 2005. – № 3. – С. 70–83.



КРЕДИТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

УДК 336.77

Наумова К. В.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Современную рыночную экономику Украины невозможно представить без многофункциональной системы кредитных отношений, которые повышают ее конкурентоспособность. Без них не обходятся ни государство, ни предприятие и организации, ни население. Ведь именно с помощью кредита создается новая стоимость товара и происходит перелив капитала.

Ключевые слова: кредит, денежный капитал, ссуда, прибавочная стоимость, процент.

Анотація. Сучасну ринкову економіку України не можливо уявити без багатofункціональної системи кредитних відносин, що підвищують її конкурентоспроможність. Без них не обходяться ні держава, ні підприємство та організації, ні населення. Адже саме за допомогою кредиту створюється нова вартість товару та відбувається перелив капіталу.

Ключові слова: кредит, грошовий капітал, кредит, додаткова вартість, відсотки.

Annotation. Modern market economy of Ukraine is impossible without multi-function system of credit relations, which increase its competitiveness. Can do without them, neither the government nor the businesses, nor the population. It is with the help of a loan creates a new cost of goods and capital mobility occurs.

Keywords: credit, monetary capital, credit, surplus value, percent.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что без кредитной поддержки нельзя осуществить становление предприятий, их расширение и введение новых видов предпринимательской деятельности, а также повышение качественного уровня жизни людей.

Цель работы: раскрыть сущность кредитных отношений, выделить основные функции и роль кредита, провести анализ кредитных отношений в современной экономике Украины, определить их особенности.

В широком смысле кредитные отношения – это обособленная часть экономических отношений, которая характеризуется тем, что стоимость (средства) предоставляются в ссуду при условии, что эта стоимость вернется вместе с определенным процентом. В современной Украине кредит является средством обеспечения финансово-хозяйственной деятельности субъектов экономики.

Теоретические, методические и прикладные аспекты кредитных отношений получили значительное развитие в работах украинских ученых экономистов: А. Е. Ивановькова, О. А. Степановой, В. Д. Камаева и др.

Также стоит отметить, что существуют различные формы кредита: ростовщический, ипотечный, банковский, потребительский, коммерческий, международный, государственный, ломбардный. Новые формы банковского кредита – лизинг, факторинг, форфэтинг.

История развития кредитных отношений в Украине в ранние годы независимости складывалась на основе кредитных отношений, существовавших еще в Советском Союзе и основанных на административно-командной системе ведения хозяйства. Также следует отметить, что в отрасли кредитных отношений переход к рыночной системе хозяйствования произошел быстрее, чем в других областях жизни страны. Причиной является то, что в основе кредитных отношений лежит такой ресурс, как деньги. Но с течением времени кредитные отношения в стране стали тормозиться, что отрицательно влияет на состояние развития экономики.

Когда произошел переход к рыночным условиям хозяйствования, изменился состав кредиторов и, в свою очередь, заемщиков. Основными кредиторами теперь стали коммерческие банки, а заемщиками – частные предприниматели и отдельные граждане.

В методах кредитования стали происходить большие изменения: от кредитования большого количества отдельных объектов коммерческие банки перешли к кредитованию отдельных объектов – в первую очередь учитываются сроки возвращения кредита.

Таким образом, предоставление кредита является основным источником инвестиций, которые содействуют непрерывности процесса воспроизводства и укреплению экономического потенциала государства, приносящим доход.

Таблица 1

Виды кредита по срокам

	Краткосрочный	Среднесрочный	Долгосрочный
На западе	Менее 1 года	1–5 лет	Более 5 лет
Украина	4 месяца	До 1 года	Более 1 года

Развитие кредитных отношений – это вопрос не только экономического, но и политический, и социальный. Помимо необходимой экономической и политической стабилизации, разработки коммерческими банками социально-ориентированной кредитной политики, он требует также модернизации форм и методов кредитования, совершенствование процентной политики и условий предоставления и погашения кредитов, использование опыта зарубежных стран с рыночной экономикой с учетом специфики внутреннего рынка страны.

Кредит используется как один из действенных инструментов развития процессов интеграции национальной экономики в мировую экономическую систему. Процесс структурной перестройки и стабилизации отечественной экономики практически невозможен без кредитной помощи мирового сообщества. С помощью кредита импортируются новые технологии, передовая техника. При этом кредит способствует развитию экспорта традиционных товаров и используется как средство регулирования платежного баланса страны.

Начиная с 2013 года характерен рост активности банковской системы и объемов кредитных вложений.

Анализ состояния кредитного рынка Украины в 2014 году позволяет определить положительные тенденции в его развитии и функционировании как следствие определенных успехов денежно-кредитной политики Национального банка Украины. Сегодня денежно-кредитная политика НБУ должна быть направлена не только на стабилизацию и эффективность функционирования кредитного рынка, но и на создание механизма влияния кредитного рынка на отдельные отрасли производственной сферы, предприятия, при дополнительном финансировании могут быть конкурентоспособными на национальном и международном рынках.

Кредит играет значительную роль в формировании рыночной экономики Украины. Во-первых, он способствует развитию мелких частных предприятий, тем самым оказывает значительное влияние на развитие рыночной структуры на конкурентных началах. Во-вторых, кредит направляется почти во все отрасли нашей экономики, а потому играет стимулирующую роль в их развитии. В-третьих, кредит через систему денежно-кредитной политики влияет на стабилизацию и эффективное функционирование кредитного и денежного рынков, а значит, помогает преодолеть кризисные явления в экономике Украины.

Валовой внешний долг по состоянию на определенную дату – это общий объем задолженности по всем существующим обязательствам, которые должны быть оплачены должником в виде основной суммы и процентов в любое время в будущем, и которые являются обязательствами резидентов этой экономики перед нерезидентами.

Валовой внешний долг рассчитывается в долларах США. Для пересчета долговых обязательств, номинированных в гривне и других валютах, в доллары США используется официальный курс, устанавливаемый Национальным банком Украины.

Таблица 2

Динамика валового внешнего долга (ВВД) Украины с 2008 по 2015 гг., млн долл. США

Дата (на 01.01)	Валовой внешний долг	Прирост (к предыдущему году)	
2008	79 955	+25 443	+46,67%
2009	101 659	+21 704	+27,15%
2010	103 396	+1 737	+1,71%
2011	117 346	+13 950	+13,49%
2012	126 236	+8 890	+7,58%
2013	134 625	+8 389	+6,65%
2014	142 079	+7 454	+5,54%
2015	126 307	-15 772	-11,1%
2015 (на 01.07)	126 976	+669	+0,53%

В Украине государство и корпоративные заемщики преимущественно ориентированы на привлечение внешних заемных средств. В течение 1998–2008 гг. их удельный вес в импорте капитала оставался относительно стабильным и в среднем равен 22–27 %. Больше всего кредитов, полученных частным сектором, поступало из Кипра, США, Великобритании, Швейцарии, Германии, России, Австрии и Бельгии. С 2009–2010 гг. в качестве наиболее активных заемщиков выступают органы центральной государственной власти. Их преимущественно кредитуют международные финансово-кредитные учреждения.



Безусловно, мировой экономической кризис ощутило сказалося на событиях на финансовом рынке Украины, в частности на обострении проблемы внешней задолженности. Впрочем, эксперты не склонны абсолютизировать внешний фактор. Неблагоприятные процессы на мировых рынках, прежде всего, обнажили просчеты в проведении экономической политики в течение последних лет. Экономика Украины оказалась чрезвычайно уязвимой к ним.

Как решить проблему валютных кредитов в Украине – актуальный сегодня вопрос. Финансовые потери могут разделить государство, заемщики и банки. 5 марта стало известно, что в новом меморандуме с МВФ президент Петр Порошенко обязался применить вето в случае принятия Верховной Радой закона о реструктуризации валютных кредитов путем перевода их в гривневые обязательства. МВФ считает, что государство не должно вмешиваться в двусторонние переговоры между заемщиками и банками относительно реструктуризации валютных ипотечных кредитов. Но государство не может оставаться в стороне от решения этой проблемы, т. к. в том числе и по его вине она возникла. Ведь валютные заемщики не могут сейчас обслуживать кредиты в основном из-за обвальной девальвации гривны. Кроме того, от неурегулированности проблемы валютных кредитов государство несет серьезные потери, как экономические (ухудшение состояния банковской системы), так и социальные – в виде нарастания недовольства граждан.

Вопрос валютных кредитов должен решаться комплексно, без популизма и шантажа государства со стороны различных заинтересованных групп. Со своими потерями должны согласиться все стороны: заемщики, банки и государство, раз они все заинтересованы в достижении результата. Процесс этот долгий, хотя бы потому, что требуется его законодательное обеспечение.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Иванов А. Функции и роль кредита в современной рыночной экономике [Электронный ресурс] / А. Иванов. – Режим доступа : <http://www.tamognia.ru/faq/detail.php?ID=1600406>. 2. Вводный курс по экономической теории : учебник [Электронный ресурс] / Коллектив авторов. – М. : ИНФРА-М, 1997. – Режим доступа : <http://www.bibliotekar.ru/biznes-38/>. 3. Степанова О. А. Значение и роль кредита в рыночной экономике [Электронный ресурс] / О. А. Степанова. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/23_SND_2008/Economics/26631.doc.htm. 4. Богданов С. Кредитные отношения в Украине [Электронный ресурс] / С. Богданов. – Режим доступа : <http://www.viewer.org.ua/390>. 5. Сущность, функции и принципы кредита [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.grandars.ru/student/finansy/kredit.html>. 6. Куручбекова А. Развитие кредитных отношений в условиях изменений экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://economy-lib.com/razvitie-kreditnyh-otnosheniy-v-usloviyah-transformatsii-ekonomiki>.



ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

УДК 338.45.01

Недосвітій К. Ю.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано особливості виробництва хлібобулочних виробів у Полтавській області. Розглянуто основні фактори, що впливають на виробництво хлібобулочних виробів, за допомогою кореляційного аналізу. Запропоновано шляхи підвищення ефективності роботи харчової промисловості Полтавської області.

Ключові слова: аналіз, хлібобулочні вироби, кореляція, харчова промисловість, Полтавська область.

Анотація. Проаналізовані особливості виробництва хлібобулочних izdeliy в Полтавській області. Рассмотрены основные факторы, влияющие на производство хлібобулочных izdeliy, с помощью корреляционного анализа. Предложены пути повышения эффективности работы пищевой промышленности Полтавской области.

Ключевые слова: анализ, хлібобулочные изделия, корреляция, пищевая промышленность, Полтавская область.

Annotation. To analyze the peculiarities of the bakery production in the Poltava region. The main factors affecting the production of bakery products, using correlation analysis. The way of increase of efficiency of work of food industry of the Poltava area is offered.

Keywords: analysis, bakery products, correlation, the food industry, Poltava area.

Хлібопекарська галузь – одна з провідних галузей харчової промисловості України, призначення якої – забезпечення виробництва хліба, хлібобулочних та інших борошняних виробів у обсягах, які відповідають нормам державної продовольчої безпеки.

Значення харчової промисловості для розвитку суспільства неможливо переоцінити. Стан і розвиток вітчизняних підприємств хлібопекарської галузі безпосереднім чином впливає на життя і здоров'я населення України. Звідси й особливе значення галузі, стабільна робота якої є гарантією соціальної безпеки та стабільності у країні, тому держава повинна приділяти значну увагу регулюванню виробництва хліба та хлібобулочних виробів. Так, Дейнеко Л. В. вважає, що харчова промисловість у будь-якій країні, а тим більше в Україні, яка має надзвичайно сприятливі умови для її ефективного розвитку, є однією з провідних формуючих ланок всієї економіки, промислового й агропромислового комплексів, ефективно функціонування якої є основоположним чинником економічного та соціального зростання, головною умовою забезпечення підвищення життєвого рівня населення [3].

Останнім часом аналізу стану розвитку хлібопекарських підприємств присвячено багато робіт як зарубіжних, так і українських фахівців: А. Васильченко [1], М. Плотнікова, В. Мосейчука [2]. Вчені у своїх роботах визначили й оцінили тенденції, що мають місце в хлібопекарській галузі і на ринку хліба та хлібобулочних виробів.

Основними факторами, які впливають на попит хліба, є:

- ціна, яка майже не впливає на обсяги споживання;
- чисельність населення, що при її зміні значно впливає на попит;
- міграція населення, яка збільшує попит у місцях міграції;
- доходи населення (зниження реальних доходів населення зумовлює збільшення споживання хліба);
- рівень безробіття (при підвищенні рівня безробіття зумовлюється збільшення попиту);
- виробництво борошна (при зменшенні сировини зменшується і виробництво хліба).

Аналіз виробництва хлібобулочних виробів у кризовій економічній ситуації свідчить про те, що значна кількість підприємств не може добре функціонувати через нестачу сировини, високі ціни на неї та неможливість заключення довгострокових контрактів.

Найбільшими виробниками хліба та хлібобулочних виробів в Україні є 6–7 компаній, що контролюють майже половину ринку, кожна з яких концентрує виробничі потужності у певному регіоні. Так, однією з найбільших компаній є ВАТ «Київхліб». Столичний ринок також наповнюється за рахунок продукції компаній «Хлібні інвестиції» (найрозгалуженіший холдинг, до складу якого входять заводи у багатьох обласних центрах), а також ЗАТ «Укрзернопром» (основні потужності зосереджено у північно-східному регіоні). Південь України охоплює холдинг «ТіС», західні області – ПАТ «Концерн «Хлібпром».

До основних операторів ринку хліба та хлібобулочних виробів м. Полтави та Полтавської області належать: ТзОВ «Миргородський хлібозавод», ФОП Гнатенко А. А., ТОВ «Комсомольськхліб Плюс», ТОВ «Кременчуцький хлібозавод», ТОВ «Полтавський хлібокомбінат «Кулиничі», ФОП Ляшко Р. В., ТОВ «Полтавахліб – 3», ПП «Хорольська механізована пекарня», ПАТ «Червонозаводський хлібозавод».

Характеризуючи сучасний стан харчової промисловості в Полтавській області, слід звернути увагу, що в цей час на підприємствах з виробництва харчової продукції зайнято понад 22 тис. осіб. Галузь має значний потенціал для розвитку. За наявності потужної сировинної бази підприємства харчової промисловості в основному орієнтовані на виробництво продукції на досить насичений внутрішній ринок. В останні роки питома вага готових харчових продуктів у загальному обсязі регіонального експорту не перевищує 10 %, при цьому більша частина – це тютюнові вироби та шоколадна продукція, в той час як продукти із зернових культур, продукти переробки овочів і фруктів, молокопродукти займають в обсязі експорту менше 1 % по кожній із зазначених груп. Недостатньо використовуються можливості щодо виробництва екологічно чистих продуктів харчування при значному

потенціалі органічного землеробства. З огляду на зазначене, серед пріоритетів розвитку харчової промисловості Полтавського регіону є олійножирова та цукрова [4].

Для забезпечення сталості функціонування хлібопродуктового підкомплексу надзвичайно важливе значення має комплексне вивчення ринку сировини та факторів, що впливають на виробництво цього продукту харчування. Аналіз дасть змогу побачити, як зміна одного із факторів впливає на виробництво хлібобулочних виробів. Вихідні дані для проведення аналізу подано у табл. 1, на основі яких розраховано коефіцієнт кореляції [5].

Таблиця 1

Динаміка факторів впливу на виробництво хлібобулочних виробів у Полтавській області

Рік	Виробництво хліба, тис. т	ІСЦ на хліб, %	Населення, тис. осіб, %	Доходи населення, млн грн	Рівень безроб тис. осіб	РНС хліба однією особою на рік, кг	Виробництво борошна, тис. т
2003	84,00	114,80	1592419,00	75,30	60,00	105,00	84,00
2004	83,50	111,10	1574323,00	82,20	53,30	105,00	83,50
2005	79,60	98,90	1556160,00	83,90	54,20	105,00	79,60
2006	75,00	107,90	1541616,00	84,10	52,20	105,00	75,00
2007	72,60	114,20	1526181,00	86,80	48,80	105,00	72,60
2008	71,50	124,30	1512441,00	83,70	47,70	101,00	71,50
2009	65,50	112,60	1500707,00	84,00	73,90	101,00	65,50
2010	55,80	111,30	1488657,00	86,90	69,20	101,00	58,20
2011	52,00	108,00	1477904,00	86,10	66,00	101,00	54,70
2012	53,30	98,00	1468525,00	88,80	61,20	101,00	56,10
2013	51,20	101,10	1459015,00	87,60	57,70	101,00	41,70
2014	54,60	114,90	1449786,00	88,90	78,30	101,00	37,70
2015	53,10	121,70	1436534,00	84,86	60,21	101,00	65,01

Кореляція може бути позитивною та негативною. Від'ємна кореляція означає, що збільшення однієї змінної пов'язане зі зменшенням іншої, при цьому коефіцієнт кореляції від'ємний. Додатна кореляція означає, що збільшення однієї змінної пов'язане зі збільшенням іншої, при цьому коефіцієнт кореляції додатний. Результати кореляційного аналізу показані на табл. 2.

Таблиця 2

Матриця парних кореляцій

Виробництво хліба, тис. т	ІСЦ на хліб, %	Населення, тис. осіб	Доходи населення, млн грн	Рівень безроб. тис. осіб	РНС хліба однією особою на рік, кг	Виробництво борошна, тис. т
1,00						
0,11	1,00					
0,96	-0,04	1,00				
-0,75	-0,29	-0,77	1,00			
-0,54	-0,02	-0,40	0,27	1,00		
0,87	-0,13	0,86	-0,56	-0,57	1,00	
0,89	0,17	0,86	-0,76	-0,61	0,77	1,00

Проведено аналіз виробництва хліба в Полтавській області. Таким чином, бачимо, що всі ці фактори справляють тією чи іншою мірою безпосередній вплив на виробництво хлібобулочних виробів.

Зв'язок між виробництвом хліба та індексом споживчих цін не є тісним, оскільки коефіцієнт кореляції дорівнює 0,11, що говорить про те, що при зменшенні або збільшенні ІСЦ на хліб попит на нього майже не зміниться.

Зв'язок між виробництвом хліба і РНС хліба є дуже тісним, коефіцієнт кореляції дорівнює 0,87, це означає, що при зменшенні раціональної норми споживання попит на хліб істотно зменшиться. Зв'язок між виробництвом хліба і доходами населення не є дуже тісним, оскільки коефіцієнт кореляції дорівнює -0,75, що говорить про те, що при збільшенні доходів населення попит на хліб не зменшиться. Зв'язок між виробництвом хліба і рівнем безробіття не є тісним, коефіцієнт кореляції дорівнює -0,54, це означає, що при збільшенні або зменшенні рівня безробітних, попит на хліб майже не зміниться.

Отже, враховуючи вищесказане, із аналізу факторів можна виділити три основних: чисельність населення, раціональні норми споживання, виробництво борошна.

Зміни кількості населення в довготривалому періоді свідчать про зменшення чисельності жителів Полтавської області. Ця тенденція призводить до зниження числа потенційних споживачів підприємств харчової промисловості, до зниження виробництва. В цьому випадку підприємства мають здійснити перехід на ширший асортимент виробів.

Аналізуючи тенденцію споживання хліба населенням Полтавської області, можна зробити висновок про поступове зниження рівня споживання цього продукту. Це говорить про те, що хлібопекарським підприємствам слід змінювати стратегію господарської діяльності для утримання відповідних позицій на ринку хлібобулочних виробів.

Для ефективної роботи харчової промисловості Полтавської області слід:

- формувати потужну сировинну базу харчової промисловості;
- послідовно вдосконалювати структуру галузей харчової промисловості в напрямку прискореного розвитку тих галузей харчової промисловості, які мають конкурентні переваги продукції на світовому ринку;
- удосконалювати матеріально-технічну базу харчової промисловості Полтавської області на основі впровадження інновацій.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Кондусова Л. Ф.

Література: 1. Васильченко А. Н. Состояние и перспективы развития хлебопекарной промышленности в Украине / А. Н. Васильченко // Харчова наука і технологія. – 2009. – № 1 (6). – С. 5–8. 2. Плотніков М. Ф. Стратегічні орієнтації підприємств хлібопекарської промисловості / М. Ф. Плотніков, В. В. Мосейчук // Економіка АПК. – 2007. – № 12 (158). – С. 42–48. 3. Дейнеко Л. В. Економічні проблеми розвитку харчової промисловості України та її регіонів : навч. посіб. / Л. В. Дейнеко. – Київ : КНЕУ, 2010. – 380 с. 4. Колесник В. М. Маркетингові дослідження споживчих мотивацій на ринку хлібопродуктів в регіоні / В. М. Колесник, М. І. Розкладай // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. – 2013. – № 1 (6). – С. 133–139. 5. Головне управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pl.ukrstat.gov.ua/>.

ПРОБЛЕМИ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА СВІТОВОМУ РИНКУ НАФТИ

УДК 338.5

Несмеянова Я. А.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано фактори розвитку світового ринку нафти, що значною мірою визначає стан української економіки, державного бюджету та платіжного балансу країни. Розглянуто фактори, що впливають на формування світового попиту та пропозиції нафти, оцінено перспективи розвитку ринку нафти.

Ключові слова: запаси нафти, ціноутворення нафти, нафтопродукти, світовий попит, світова пропозиція.

Аннотация. Проанализированы факторы развития мирового рынка нефти, который в значительной степени определяет состояние украинской экономики, государственного бюджета и платежного баланса



страны. Рассмотрены факторы, оказывающие влияние на формирование мирового спроса и предложения нефти, оценены перспективы развития рынка нефти.

Ключевые слова: запасы нефти, ценообразование нефти, нефтепродукты, мировой спрос, мировое предложение.

Annotation. The article analyzes factors of development of the world oil market, which largely determines the state of the Ukrainian economy, the state budget and balance of payments. The factors that influence the formation of the world's oil supply and demand, estimated prospects of the oil market.

Keywords: oil reserves, pricing of oil, oil products, global demand, global supply.

Нафта, будучи унікальною природною копалиною, має вкрай широке застосування в економіці. Нафтова промисловість – найважливіший сектор економіки для країн, які отримують основний дохід від експорту нафти. Як правило, основні запаси нафти знаходяться під контролем державних нафтових компаній. Від отриманих коштів залежить наповнення бюджету і можливість розвивати інші галузі економіки, тому тема є актуальною.

Метою цієї роботи є аналіз основних процесів, що формують рівень і динаміку світових цін на ринку нафти.

Енергетичні ринки мають глобальний характер. На сьогодні нафта поряд з природним газом є основним і практично безальтернативним джерелом енергії. За останні вісім років світова економіка розвивалася дуже швидкими темпами, що зумовило підвищення попиту на нафту, яка на сьогодні використовується як сировина для багатьох галузей промисловості. Зростання попиту призводить до підвищення цін на сировину, що, в свою чергу, значно впливає на подальший розвиток світової економіки.

Національні нафтові компанії сьогодні контролюють доступ до ресурсів вуглеводнів, і для них вкрай важливий гарантований вихід на світовий ринок. Міжнародні нафтові компанії контролюють доступ до ринків і прагнуть домогтися для себе надійних поставок сировини. Однією з основних характеристик такої «надійності» сьогодні є передбачуваність і прозорість ціноутворення, тобто можливість прогнозування компаніями своїх (насамперед видаткових) бюджетів. Міжнародні нафтові компанії, що втратили контроль над джерелами поставок вуглеводнів, зацікавлені в оволодінні важелями ціноутворення, які контролюють держави (Організація країн-експортерів нафти – ОПЕК) і у формуванні такого механізму ціноутворення, який відповідав інтересам покупців сировини [1].

В цілому світовий нафтовий ринок зберігає високий ступінь концентрації та монополізації: на частку 24 найбільших нафтових компаній (12 найбільших «видобувних» і 12 найбільших «переробних») припадає 61 % світового видобутку і 45 % переробки нафти.

Єдиної рівноважної ціни на нафту не існує з причини великої кількості різних нафтових марок. Двома основними світовими торговельними майданчиками є Нью-Йоркська товарно-сировинна біржа (NYMEX) і Міжконтинентальна біржа (ICE) в Лондоні. Для кожної біржі існують свої маркерні сорти нафти. Так, для Європи таким сортом виступає Brent14, для США – WTI15. Остання є самим ліквідним сировинним товаром і служить своєрідним орієнтиром при визначенні вартості решти марок нафти [5].

Встановлення цін проводиться шляхом диференціації залежно від якості нафти та її місця розташування стосовно споживачів.

Доцільно виділити чотири етапи ціноутворення на світовому ринку нафти:

- однобазова система цін: ціна визначається на основі ціни замикаючих родовищ за принципом витрат та прибутку [2];
- двобазова система цін: розглядають як зрівняння цін, за цією системою ціноутворення рента зменшується на суму, яка дорівнює витратам на уявне перевезення [3];
- система офіційних відпускних цін за принципом netback (ціна на ринку мінус транспортні витрати); система біржових цін.

На сучасному етапі розвитку світового ринку нафти ціни формуються на біржах на основі попиту і пропозиції [2].

Основним фактором, що впливає на ціноутворення нафти, є попит і пропозиція на нафту. Ціна як індекс ринку показує зміну в наявності попиту або нестачі пропозиції. Ринок може відчувати рівень, при якому пропозиція відповідає попиту, це реакція на підвищення ціни. Ціна також містить прогноз попиту і пропозиції. Крім того, ціна є одним з основних сигналів для ефективного розподілу капіталу. Більш висока ціна щодо витрат є джерелом потреб в нових інвестиціях у виробничі потужності. З іншого боку, низька ціна не сприяє інвестиціям. Нафтогазовій галузі доводиться конкурувати за капітал з інвестиційними можливостями в інших секторах. Тому для залучення капіталу потрібен певний рівень прибутку. Достатній прибуток дозволяє розширювати виробничі програми з видобутку і переробки. Крім змін попиту і пропозиції на нафту, переважну роль відіграють: виснаження розвіданих родовищ нафти, зростання питомих витрат на освоєння та видобування нафти, відкриття нових



родовищ, регулюючи дії картелю провідних нафтовидобувних країн (ОПЕК), темпи розвитку економіки і зростання ВВП країни, зв'язок між ціною і курсом долара, економічні та політичні кризи в країнах, науково-технічний прогрес, альтернативне паливо, формування стратегічних запасів. Частина факторів, що впливають на нафтові ціни, такі як темпи зростання ВВП, оцінка запасів, обсяги зберігання, дії урядів у сфері нафтогазового бізнесу, піддаються прогнозуванню [4].

Зростання попиту на нафту може спостерігатися, коли світова економіка зростає. Ціни на нафту також зростають під час військових конфліктів або масових заворушень, революцій у нафтовидобувних країнах.

Самі ціни дуже чутливі до рівня пропозиції. Вони можуть підвищитися всього лише при загрозі спаду поставок нафти на світовий ринок.

Найкрупнішими споживачами, які формують значну частину попиту на нафту, є промислово розвинені країни.

Нафтопереробний комплекс України з самого початку створювався з метою переробки нафти не тільки для задоволення потреб України, а і для їх експорту до країн Європи. Постачальниками нафти і газу в Україну є Казахстан, Білорусь і частково прибалтійські країни. Середньорічне добування нафти за останні десять років із власних родовищ становить близько 7 млн т. Ще кілька років тому в країні працювало шестеро нафтопереробних заводів (НПЗ), тому споживання сирової нафти в 2004 р. становило 22 млн т. Вже тоді імпорт перевищував власний видобуток, з роками розрив постійно збільшувався, і в 2012 р. на ринку було 70 % імпортової нафти. Але потім НПЗ один за одним почали закриватися, тому обсяг імпорту швидко скорочувався. Так, в 2014 р. він порівняно з 2013 р. впав у 2,3 рази – до 659 тис. т, тоюто склав тільки близько 25 % від власного видобутку. У 2015 р. ця пропорція приблизно зберігається. Наведені дані свідчать, що власної нафти для повного покриття своїх потреб Україна не має. Оскільки значна частина палива імпортується, то на рівень роздрібних цін в основному впливають витрати імпортерів і величина податків, сплачуваних усіма учасниками каналу продажів [6].

Відповідно, на світовому ринку нафти протікають довгострокові, фундаментальні процеси, які можуть докорінно змінити ситуацію в цілому і в глобальних масштабах.

Подальшими перспективами у цьому напрямку є короткострокове та довгострокове прогнозування цін на нафту в Україні за допомогою економетричного моделювання на підставі урахування основних факторів, що впливають на світові ціни нафти. Отже, під час здійснення прогнозування цін доцільно: визначити можливі темпи зростання або падіння ВВП; передбачити чисельність населення світу; визначити потужності та обсяги видобутку нафти в економічних районах і країнах; визначити можливий рівень споживання нафти регіонами та сферами використання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Іванов М. С. Глобалізація та проблеми оптимальної стратегії ціноутворення / М. С. Іванов // Питання економіки. – 2000. – № 2. – С. 70–82. 2. Луцишин З. О. Фінансові стратегії на світовому енергетичному ринку / З. О. Луцишин, О. І. Дікарев // Світ фінансів. – 2009. – № 3. – С. 40–55. 3. Hamilton J. Oil and the Macroeconomy since World War II / J. Hamilton // Journal of political economy. University of Chicago Press. – 1983. – № 2. – С. 228–248. 4. Іваненко І. А. Ціноутворення на світовому ринку нафти / І. А. Іваненко // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Серія: Економічні науки. – 2011. – № 3. – С. 91–95. 5. Шевцов А. І. Диверсифікація постачання газу в Україну. Бажання та реалії [Електронний ресурс] / А. І. Шевцов, М. Г. Земляний, В. В. Вербинський та ін. – Режим доступу : <http://www.db.niss.gov.ua>. 6. Нафтогаз України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://naftogaz.com/>.



СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ПОНЯТТЯ «ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

УДК 658.14:658.15(043)

Нетецька К. І.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито теоретичні основи сутності поняття «фінансовий потенціал підприємства»; систематизовано визначення поняття «фінансовий потенціал підприємства» за підходами; розкрито значення фінансового потенціалу у формуванні фінансових ресурсів підприємства; надано авторське визначення поняття «фінансовий потенціал підприємства».

Ключові слова: потенціал, фінансовий потенціал, фінансовий потенціал підприємства, наукові підходи трактування фінансового потенціалу.

Аннотация. Раскрыты теоретические основы сущности понятия «финансовый потенциал предприятия»; систематизированы определения понятия «финансовый потенциал предприятия» по подходам; раскрыто значение финансового потенциала в формировании финансовых ресурсов предприятия; предоставлено авторское определение понятия «финансовый потенциал предприятия».

Ключевые слова: потенциал, финансовый потенциал, финансовый потенциал предприятия, научные подходы к определению финансового потенциала.

Annotation. The theoretical basis of the essence of the financial potential of the enterprise has been investigated in the article, concept definitions «financial potential of the enterprise» behind approaches are systematised, the importance of financial potential in the formation of the financial resources of the enterprise has been proved, author's definition of concept "financial potential of the enterprise" is made.

Keywords: potential, financial potential, financial potential of the enterprise, scientific approaches to the interpretation of financial potential.

В умовах мінливості та невизначеності ринкового середовища важливою складовою, що забезпечує безперервність діяльності та розвиток підприємства в короткостроковій та довгостроковій перспективі, є фінансові ресурси. Кількісний та якісний склад фінансових ресурсів підприємства залежить від стану та розвитку його фінансового потенціалу. Тому однією з першочергових задач керівництва підприємства є формування його фінансового потенціалу, який являє собою найпотужніший потенціал для оперативного й стратегічного впливу на виробничо-господарську діяльність та економічний розвиток підприємства.

Питанням формування та оцінки фінансового потенціалу підприємства присвячено роботи таких провідних вітчизняних і закордонних дослідників, як: М. І. Баканов, І. Т. Балабанов, А. І. Ковальов, В. В. Ковальов, М. Н. Крейніна, Е. А. Маркар'ян, Д. С. Моляков, В. П. Привалов, В. М. Родіонова, Н. О. Русак, О. І. Барановський, А. І. Даниленко, І. В. Зятковський, В. М. Івахненко, Л. А. Лахтіонова, О. О. Терещенко, М. Г. Чумаченко, А. В. Чупіс та ін.

Проте аналіз публікацій з питань методології визнання фінансового потенціалу підприємства і методичних підходів до його оцінки свідчить про недостатню їх розробку та принципову поляризацію у діапазоні існуючих означень, що призводить до потреби подальшого узагальнення та дослідження цього поняття. Тому, з огляду на результати вивчення літературних джерел, метою статті є уточнення сутності поняття «фінансовий потенціал підприємства».

Вивчення еволюції наукового розуміння поняття «потенціал» дає підстави стверджувати, що його запровадження в економічних дослідженнях було пов'язане з розробкою проблем комплексної оцінки рівня розвитку виробничих сил ще на початку минулого століття.

Термін «потенціал» походить від латинського слова «potentia», що в перекладі означає «приховані можливості». У загальному розумінні «потенціал» розглядається як засоби, запаси, джерела, які є в наявності й можуть бути мобілізовані для досягнення певної мети, здійснення плану, вирішення якого-небудь завдання; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній області [1].

Зважаючи на різноманітні джерела, що дають трактування поняття «потенціал», можна зробити висновок, що в економічній науці існує декілька підходів до розуміння його сутності, а саме:

– відповідно до ресурсного підходу [2, с. 24] потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів;

– відповідно до факторного підходу [3, с. 217] потенціал розглядають як систему матеріальних і трудових факторів, які забезпечують досягнення мети виробництва.

Науковці третього напрямку розглядають потенціал як здатність комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання. Іншими словами, потенціал повинен відображати цілісне уявлення про єдність структури і функцій об'єкта, їх взаємозв'язок [4, с. 27].

Таким чином, в економічній науці домінує підхід до розуміння сутності потенціалу або як сукупності ресурсів і факторів, або як можливостей.

В останні роки у науковий лексикон міцно ввійшов термін «фінансовий потенціал». Однак його зміст дотепер остаточно не визначено. Більшість авторів сучасних публікацій ототожнюють фінансовий потенціал з фінансовими ресурсами, якими воно може розпоряджатися для здійснення поточних і перспективних витрат. Ці ресурси беруть участь у виробничо-господарській діяльності та залучаються для фінансування певних стратегічних напрямів розвитку підприємства. Проте ці два поняття не ідентичні, хоча близькі за змістом. Фінансові ресурси можна розглядати як використання частини фінансового потенціалу, тобто як грошові доходи і накопичення, отримані підприємством від використання наявних ресурсів. А фінансовий потенціал слід розглядати як здатність наявних ресурсів приносити доходи підприємству в певний момент часу.

Дослідження положень наукових робіт стосовно сутності фінансового потенціалу підприємства дозволили систематизувати їх за підходами до трактування визначення цього поняття (табл. 1).

Інформація, подана в табл. 1, свідчить, що у науковому дискурсі присутнє розмаїття уявлень про поняття «фінансовий потенціал підприємств». Загалом переважає так званий ресурсний підхід до розуміння фінансового потенціалу. Менш розповсюдженим підходом є ототожнення фінансового потенціалу підприємства із показниками надійності його фінансового стану – ліквідності, фінансової стійкості, платоспроможності тощо.

Таблиця 1

Систематизація визначень поняття «фінансовий потенціал підприємства»

Автор	Визначення	Ключове слово
<i>Ресурсний підхід</i>		
Ільїна К. М. [5]	Сукупність можливостей підприємства, які визначаються наявністю і організацією використання фінансових ресурсів	Сукупність можливостей
Толстих Н. П. [6]	Забезпеченість фінансовими ресурсами, необхідними для нормального функціонування підприємства, доцільність їх розміщення та ефективність використання	Забезпеченість ресурсами
Кунцевич О. В. [7]	Здатність до оптимізації фінансової системи із залучення та використання фінансових ресурсів	Здатність до оптимізації
<i>Результативний підхід</i>		
Ковальов А. П. [8]	Фінансовий потенціал створює фундамент для трансформації наявного у підприємства ресурсного потенціалу в конкретні результати господарської діяльності підприємства	Фундамент для трансформації
Стецюк В. М. [9]	Фінансовий потенціал – сукупність фінансових ресурсів, з приводу яких на підприємстві виникають відповідні організаційно-економічні відносини, які в кінцевому рахунку спрямовані на забезпечення його високоєфективного та прибуткового функціонування	Забезпечення високоєфективного та прибуткового функціонування
Бикова О. М. [10]	Фінансовий потенціал – сукупність фінансових ресурсів, що беруть участь у виробничо-господарській діяльності; він характеризується можливістю їх залучення для фінансування майбутньої діяльності і певних стратегічних напрямів розвитку підприємства	Можливість залучення фінансових ресурсів

Проте жодне із наведених визначень не можна вважати «довершеним» з тієї причини, що:

по-перше, в одних визначеннях науковці ототожнюють фінансовий потенціал із сукупністю фінансових ресурсів, необхідних для нормального функціонування підприємства, що не зовсім коректно, оскільки, ґрунтуючись на ресурсній концепції, такі визначення не враховують тієї особливості фінансового потенціалу, що він проявляється у двох формах – наявній і спожитій;

по-друге, в окремих визначеннях цього поняття автори намагаються показати фінансовий потенціал як особливий видовий прояв потенціалу, якому властиві тільки статичність, забуваючи про його здатність бути рушійною силою економічного розвитку підприємства в перспективі;

по-третє, забезпечення підприємства фінансовим потенціалом частіше за все ототожнюють із поточним фінансово-майновим станом, а не з його потенціальними фінансовими можливостями.

Отже, більшість визначень поняття «фінансовий потенціал підприємства» мають дещо односторонній характер, тож визнані недостатньо повноцінними.

Таким чином, можна узагальнити, що фінансовий потенціал виступає у ролі важеля, що формує механізм динамічної трансформації ресурсів у результати діяльності підприємства. Отже, враховуючи специфіку фінансового потенціалу підприємства, вважаємо під фінансовим потенціалом підприємства варто розуміти сукупність можливостей підприємства, які визначаються наявністю і організацією використання фінансових ресурсів та організаційних механізмів, спрямованих на забезпечення економічного розвитку підприємства на перспективу. Зважаючи на вищенаведене, напрям подальшого дослідження буде пов'язано з удосконаленням методичного забезпечення оцінювання фінансового потенціалу підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Агапова М. Ю.

Література: 1. Управление организацией : энциклопед. словарь / Под ред.: А. Г. Поршнева, А. Я. Кибанова, В. Н. Гунина. – М. : ИНФРАМ, 2001. – 822 с. 2. Абалкин Л. И. Диалектика социалистической экономики / Л. И. Абалкин. – М. : Экономист, 1981. – 244 с. 3. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : 1960. – Т. 23. – 900 с. 4. Возняк Г. В. Фінансовий потенціал підприємств регіону: підходи до розуміння / Г. В. Возняк // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 2 (8). – С. 27–30. 5. Ільїна К. О. Аналіз фінансового потенціалу стійкості інноваційного підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Ільїна Катерина Олександрівна. – Львів, 2011. – 24 с. 6. Толстих Т. Н. Проблеми оцінки економічного потенціалу підприємства: фінансовий потенціал / Т. Н. Толстих, Е. М. Уланова // Питання оцінки. – 2004. – № 4. – С. 18–22. 7. Кунцевич В. О. Поняття фінансового потенціалу розвитку підприємства та його оцінка / В. О. Кунцевич // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7. – С. 123–130. 8. Ковальов В. В. Фінансовий аналіз: управління капіталом. Вибір інвестицій. Аналіз звітності / В. В. Ковальов. – М. : Фінанси і статистика, 1995. – 432 с. 9. Стецюк П. А. Економічна суть фінансових ресурсів / П. А. Стецюк // Фінанси України. – 2007. – № 1. – С. 129–143. 10. Бикова В. Г. Фінансово-економічний потенціал підприємств загальнодержавного значення – оцінка і управління / В. Г. Бикова // Фінанси України. – 2005. – № 6. – С. 56–61.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

УДК 330.322:631.11:336

Обозна Ю. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність поняття «інвестиційна діяльність»; визначено особливості та проблеми інвестиційної діяльності підприємств України; проаналізовано сучасний стан оцінки ефективності фінансових інвестицій; розроблено шляхи удосконалення інвестиційної діяльності в Україні.

Ключові слова: інвестиції, підприємства України, інвестиційна діяльність.

Аннотация. Раскрыта сущность понятия «инвестиционная деятельность»; определены особенности и проблемы инвестиционной деятельности предприятий Украины; проанализировано современное состояние

оценки эффективности финансовых инвестиций; разработаны пути совершенствования инвестиционной деятельности в Украине.

Ключевые слова: инвестиции, предприятия Украины, инвестиционная деятельность.

Annotation. The essence of the concept of "investment activity"; the peculiarities and problems of investment companies Ukraine also analyzes the state of evaluating the effectiveness of investments, developed ways to improve the investment activity in Ukraine.

Keywords: investments, enterprises Ukraine, investment.

В умовах ринкової економіки інвестиції служать джерелом залучення додаткових коштів і являють собою всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької діяльності, в результаті якої утворюється прибуток. Діяльність будь-якого підприємства на сьогодні так чи інакше пов'язана з вкладенням коштів у різні види активів, придбання яких необхідно для здійснення основної діяльності цього підприємства. Але для збільшення рівня рентабельності підприємство також може вкладати тимчасово вільні кошти в різні види активів, що приносять дохід, але не беруть участі в основній діяльності.

Актуальність теми обумовлена тим, що інвестиційна діяльність є одним із важливих аспектів функціонування будь-якої комерційної організації. Причинами, що зумовлюють необхідність інвестування, грамотного вкладення фінансового капіталу, є відновлення наявної матеріально-технічної бази, нарощування обсягів виробництва, освоєння нових видів діяльності. Можна сказати, що інвестиції є досить важливою складовою сучасної економічної системи всіх країн світу. В той же час їх можна вважати однією з найскладніших категорій ринкової економіки, яка виступає запорукою стабільності розвитку економіки та країни в цілому. Тому доцільним є вивчення сутності фінансових інвестицій та їх місця в економіці країни й окремих господарств.

Метою роботи є аналіз ефективності інвестиційної діяльності підприємства та обґрунтування напрямів її підвищення.

Питаннями інвестицій займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема О. Л. Вовченко [1], Н. Л. Ковальова [2], Г. В. Герасименко [3], А. А. Пересада [4] та ін.

Становлення та розвиток України як незалежної держави, її економічної та політичної систем, ринкової моделі господарювання спричиняє самостійне вирішення господарюючими суб'єктами проблем фінансового забезпечення власної виробничої та інвестиційної діяльності. Основною проблемою багатьох підприємств є відсутність поточного перспективного фінансування. Економічна дійсність та особливості економіки України не дозволяють застосовувати джерела фінансування, які притаманні та доступні підприємствам зарубіжних країн.

Аналіз сучасного стану оцінки ефективності фінансових інвестицій свідчить про відсутність системного підходу до створення інформаційного забезпечення, недосконалість методик, що діють під час формування інформації відповідно до потреб потенційних інвесторів. Неузгодженість із міжнародною практикою не дозволяє повною мірою здійснювати й удосконалювати оперативне, тактичне та стратегічне управління фінансовими інвестиціями.

В Україні дотепер не створено обґрунтованої системи підтримки інвестиційної діяльності підприємств. Це стало однією з причин катастрофічного спаду інвестиційної активності у країні, що перевищує темпи зниження показників економічного розвитку.

Розвиток національної економіки України в цілому чи будь-якого господарюючого суб'єкта пріоритетно пов'язують зі створенням належного фінансування потреб за внутрішніми та зовнішніми інвестиціями. Згідно з Законом України «Про інвестиційну діяльність» інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, які вкладають в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті чого створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект. До інвестицій можна віднести грошові внески, пільгові банківські вклади, паї, облігації державні позики, облігації інших підприємств, депозитні сертифікати банків, акції та інші цінні папери [5].

Фінансові інвестиції – це вкладення коштів чи інших активів у цінні папери суб'єктів господарської діяльності з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту. Підприємства здійснюють інвестиції для ефективного використання тимчасово вільних коштів [1].

Фінансове інвестування здійснюється підприємством у таких формах: вкладання грошових засобів у цінні папери, в дохідні види грошових інструментів, у статутні фонди інших підприємств і організацій.

В умовах загострення ринкової конкуренції між підприємствами за нові ринки збуту готової продукції оцінка інвестиційної привабливості окремого суб'єкта господарювання є важливим питанням при прийнятті інвестиційного рішення потенційним інвестором. Основу ресурсного забезпечення інвестицій складає капітал підприємства. Він служить відображенням фактично проінвестованих коштів у майно підприємства. Здатність капіталу приносити доходи створює необхідні умови для розширення, приросту внутрішніх інвестиційних ресурсів. Дослідження сутності і природи власного капіталу підприємств дозволяють зробити висновки, що



для нього характерні всі необхідні ознаки, які є властивими для інвестування, зокрема обов'язкова наявність внесків, добровільність внесення, претендування на дохід чи інші вигоди, участь в управлінні об'єктом інвестування [2].

Однією з передумов стимулювання та налагодження інвестиційної діяльності підприємств в Україні є підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, що потребує спрямування значних обсягів інвестицій на оновлення основних фондів на основі ресурсозбереження, енергозбереження, провадження інновацій та започаткування нових екологічно безпечних технологій виробництва. Характеризуючи сучасний стан інвестицій в Україні, можна зазначити, що на сьогодні наша держава не здобула серйозних досягнень у забезпеченні національної конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості [3].

Фінансові інвестиції потребують наявності досконалого та суттєвого обліку цього напрямку отримання прибутку. Для удосконалення обліку фінансових інвестицій необхідно розробити комплексну систему, яка б ґрунтувалася на специфічних умовах економічного та політичного життя України. Особливості економічного розвитку, специфічні підходи до роздержавлення і приватизації, недосконалість ринкових механізмів і податкового законодавства, значний сектор тіньової економіки мають бути враховані при побудові національної моделі обліку фінансових інвестицій.

Потребує також удосконалення управлінський облік при здійсненні інвестиційної діяльності суб'єктом господарської діяльності.

Підприємству при здійсненні інвестиційної діяльності, насамперед, необхідно чітко визначитися з факторами, які визначають її масштаби на ринку цінних паперів. До таких факторів можна віднести [4]:

- стадію життєвого циклу підприємства;
- політику на фондовому ринку;
- наявність достатньої кількості інвестиційних ресурсів для прямого або портфельного інвестування;
- готовність здійснювати значні інвестиційні витрати, що приносять прибуток у майбутньому.

Отже, оцінка фінансових інвестицій є важливим інструментом при здійсненні інвестиційної діяльності. Оцінка ефективності фінансових інвестицій в Україні потребує більш детального розгляду, знаходження нових методів більш чіткої деталізації інвестицій на підприємстві для підвищення його ефективності. Без надійних основ інвестиційної діяльності, якими професійно володіли спеціалісти відповідного профілю, важко сподіватися на сталий розвиток вітчизняного виробництва, науково-технічний і соціальний прогрес, а з ним – і на належне місце у світовому господарстві. Інвестиції – це запорука зростання економічного розвитку будь-якої країни. Тому заходи щодо активізації інвестиційних процесів на підприємствах, які є найголовнішою складовою національної економіки, необхідно проводити на всіх рівнях господарювання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Сабліна Н. В.

Література: 1. Вовченко О. Л. Інвестиції: економічна сутність і форми / О. Л. Вовченко // Фінанси та кредит. – 2014. – № 6. – С. 12–15. 2. Ковальова Н. Л. Проблеми підвищення інвестційної привабливості підприємств / Н. Л. Ковальова // Економіка и маркетинг. – 2015. – № 4. – С. 11–14. 3. Герасименко Г. В. Соціальні інвестиції підприємства: проблеми та перспективи розвитку в Україні / Г. В. Герасименко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 8. – С. 9–11. 4. Пересада А. А. Управління інвестиційним процесом / А. А. Пересада. – Київ : Літера, 2011. – 130 с. 5. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18.09.1991 № 1660-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 47. – Ст. 646.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ МОДЕЛИ И ТЕХНОЛОГИИ МИКРОФИНАНСИРОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В КОНТЕКСТЕ АДАПТАЦИИ К НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

УДК 339.72:334.012.6

Овсянникова И. И.

Студент 3 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрены возможности взаимодействия коммерческих банков и микрофинансовых организаций (МФО) в рамках отдельных национальных моделей микрофинансирования («американской», «немецкой» и др.). Изучены направления и эффективность осуществления микрокредитования.

Ключевые слова: микрофинансирование, микрокредитование, малый и средний бизнес, «американская» модель, «немецкая» модель, «японская» модель, микрофинансовая организация.

Анотація. Розглянуто можливості взаємодії комерційних банків і мікрофінансових організацій (МФО) у межах окремих національних моделей мікрофінансування («американської», «німецької» та ін.). Досліджено напрямки й ефективність здійснення мікрокредитування.

Ключові слова: мікрофінансування, мікрокредитування, малий і середній бізнес, «американська» модель, «німецька» модель, «японська» модель, мікрофінансова організація.

Annotation. The interoperability of commercial banks and microfinance institutions (MFIs) in the framework of individual national models of microfinance ("American", "German" and etc.) were considered in the analysis, systematization and generalization of problems of development and establishment of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Ukraine. The direction and effectiveness of microcredit were studied.

Keywords: microfinance, microcredit, small and medium business, American model, German model, Japanese model, a micro-Finance organization.

Актуальность проблемы. Малый и средний бизнес в Украине имеет право на свое существование, хотя уровень его развития значительно ниже, чем в соседних странах. Ненадлежащее применение законодательства, высокий уровень коррупции и неэффективное управление государственным сектором являются барьерами для улучшения развития бизнеса в Украине. Украинские инвесторы не прибегают к микрокредитованию и микрофинансированию как к основной форме классических инвестиций. Поэтому перед государственными и регуляторными органами Украины предстает задача сбалансирования финансового сектора и совершенствования законодательства. Дальнейшее моделирование государственной поддержки сектора микрофинансирования в Украине состоит из структуризации рисков микрокредитования МСБ, внедрения целевого финансирования развития инфраструктуры финансового рынка, устранения препятствий для микрофинансирования организаций различных форм собственности.

Анализ научных исследований. В отечественной экономике особое внимание проблемам микрокредитования уделяли такие ученые, как Н. Е. Егорова, Г. П. Ершова, П. И. Жукова, М. А. Платонова, Г. И. Хотинская, однако, несмотря на это, данная проблема остается недостаточно изученной.

Целью статьи является анализ международных моделей, рассматриваемых в контексте адаптации к национальной экономике, определение возможностей их применения.

Объектом исследования непосредственно выступают международные модели и технологии микрофинансирования.

Изложение основного материала. Развитие бизнеса в Украине который год остается на низком уровне из-за неразвитой регуляторной среды, слабого доступа к финансированию и низкого роста конкуренции. Согласно исследованию Всемирного банка «Проблемы и перспективы развития частного сектора в Украине» именно сфера малого и среднего бизнеса нуждается в значительном реформировании и внутреннем решении проблем [1].

Природные запасы, уровень образования наших сограждан довольно высокий, что способствует развитию предпринимательства в нашей стране. Но происходит так, что товары и услуги очень часто нам предоставляют зарубежные компании. Да и украинские специалисты за рубежом ценятся намного больше, чем в родной стране [1].

Низкий уровень конкуренции на внутренних рынках тормозит украинский бизнес. Несмотря на высокую концентрацию крупных предприятий, показатели выхода новых предприятий на рынок остаются на прежнем

низком уровне. Новым игрокам трудно адаптироваться и укрепить свои позиции на рынке производства товаров и услуг. Следует отметить, что основные преграды состоят в том, что большинство секторов имеют высокую концентрацию фирм и олигополистических структур, которые приводят к завышенным ценам. К тому же происходит отток капитала из-за того, что иностранные инвесторы покидают нашу страну.

Но главной проблемой остается монополизация бизнеса. Существует острая необходимость в уменьшении масштабов монополизации большого бизнеса. Крупные предприятия просто вытесняют с рынка мелкие предприятия. В итоге происходит поглощение рынка этими крупными игроками. Также ведению бизнеса мешают такие насущные проблемы, как (рис. 1):

- а) чрезмерное количество разрешений, норм и лицензий;
- б) неэффективные и коррумпированные аудиторские и налоговые проверки;
- в) устаревшие технические стандарты;
- г) внедрение правил происходит хаотично и неэффективно;
- д) слабая защита прав собственности.

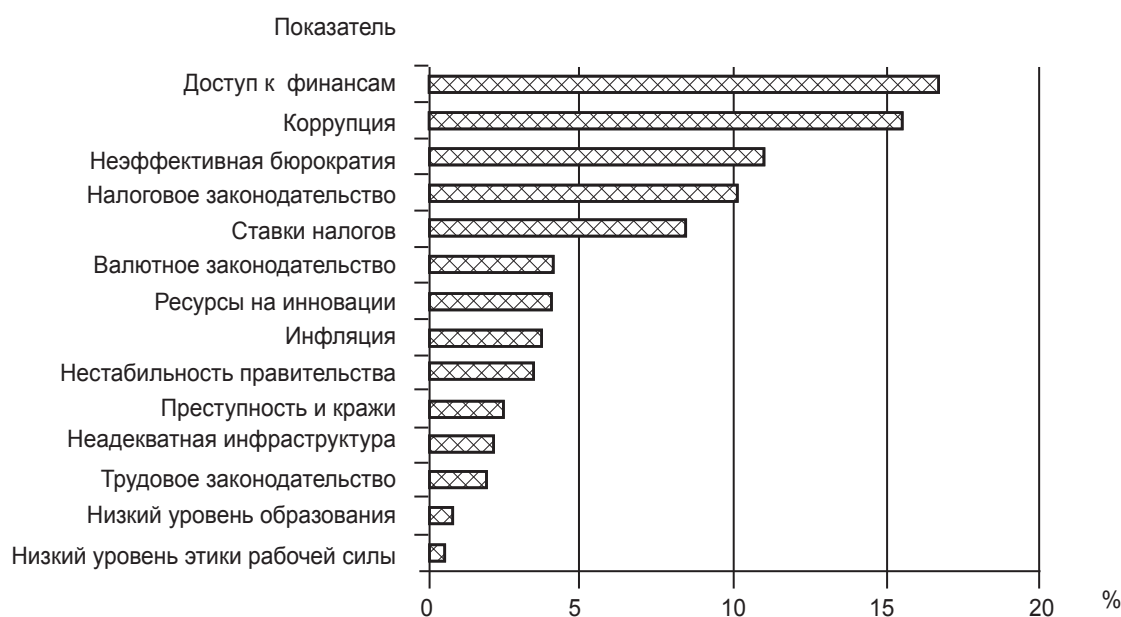


Рис. 1. Основные проблемы бизнеса в Украине
(отчет о глобальной конкурентноспроможности 2013–2014 гг.)

Развитые страны придают большое значение развитию малого и среднего бизнеса и оказывают им всеческую поддержку путем специальных программ поддержки и предоставления широкого спектра льгот. Он играет очень важную экономическую и социальную роль. Малый и средний бизнес представлен в развитых странах средним классом, который служит основой для стабильного развития экономики. Это обеспечивает населению постоянную занятость и стабильность. В этих странах 50–70 % ВВП производится именно малыми и средними предприятиями.

Микрофинансирование – один из методов, влияющих на развитие малого предпринимательства. Путем предоставления финансовых услуг молодые предприниматели, не способные воспользоваться обычными банковскими услугами, могут начать свою деятельность.

Малый бизнес в развитых странах является базой экономики. В условиях кризиса малый и средний бизнес может взять на себя и некоторые социальные функции. Благодаря поддержке малого и среднего бизнеса в антикризисных программах создаются новые рабочие места, тем самым ослабляя проблему безработицы. Кроме того, малый бизнес оказывается стрессоустойчивым и менее подвержен воздействию кризиса (табл. 1).

Таким образом, эффективность международной практики поддержки малого и среднего бизнеса в развитых странах прослеживается в следующих тенденциях:

- а) одной из отраслей государственной экономической политики является содействие развитию МСБ, ежегодно иницилируя многочисленные государственные программы стоимостью в десятки миллиардов долларов;
- б) инструментариями поддержки являются финансовая и инфраструктурная поддержка, консалтинг, информационная поддержка, содействие экспорту;

Сравнительная характеристика моделей микрокредитования в разных странах

Модель	Субъекты	Объекты	Сумма	%	Риск	Срок
«Американская» модель [2, с. 34]	Государственные органы (Администрация Малого Бизнеса) и организации-посредники	Корпоративный бизнес	до 35 тыс. долл.	7–11%	Умеренный	6 лет
«Немецкая» модель [3, с. 218]	Региональные коммерческие банки со специализированными фондами	Мелкие бизнесмены, владельцы небольших семейных компаний	до 25 тыс. евро	5–8 %	Умеренный	15 лет
«Японская» модель [4, с. 43]	Государственная корпорация страхования и Народная корпорация по финансированию	Малое предпринимательство (индивидуальные и семейные предприятия), кооперативы	Общий объем финансов на все предприятия – 6,66 млн йен	3–5 %	Умеренный	Различный срок
<i>Страны ЦВЕ:</i>						
Польша	Фонд «Фундуш Микро», Фонд развития польского сельского хозяйства (FDPA), Сельскохозяйственный фонд (AF)	Мелкие предприятия и сельскохозяйственные предприятия	1,5 тыс. долл.	35%	Высокий	3 месяца
Венгрия	Венгерский фонд поддержки предпринимательства	Малые и микропредприятия	до 100 млн форинтов	30–50 %	Высокий	до 4 лет

в) основными целями программ поддержки МСБ являются создание новых предприятий, инвестиции в инновации и новые технологии, повышение конкурентоспособности товаров и услуг, создание новых рабочих мест, развитие отдельных регионов и отраслей;

г) снижение административных барьеров для упрощения ведения малого и среднего бизнеса: правовое регулирование основано на нормах прямого действия, установленных в законах; проведение активной антимонопольной политики, направленной против монополизации производства, и повышение конкурентности товаропроизводителей;

д) происходит кооперирование крупных, малых и средних предприятий, взаимно дополняя друг друга, особенно в сфере специализации отдельных производств и в инновационных разработках.

Развитие малых хозяйственных форм в странах с переходной экономикой связано со следующими факторами [5]. Во-первых, это воздействие демонстрационного эффекта развитых стран. Во-вторых, это демографические процессы в развивающихся странах, которые обостряют проблемы обеспечения занятости и минимальных доходов для основных слоев населения. Хроническая безработица, безработица в ее застойной, скрытой и открытой формах – основные причины нищеты в развивающихся странах, которой поражены от трети до половины их населения. Поддержка малого бизнеса в экономических программах правительств развивающихся стран стала реакцией на комплекс этих негативных явлений.

Модели микрокредитования в странах с переходной экономикой (Польша и Венгрия) существенно отличаются от аналогичных в развивающихся странах: они не столь масштабные (сумма кредита составляет от 1,5 тыс. долл. до 4 тыс. долл.), и их главной целью является не борьба с бедностью и обеспечение прожиточного минимума, а поддержка предпринимательских инициатив экономически активных категорий населения, развитие локальных рынков и, в долгосрочной перспективе, формирование «среднего класса». Их главной особенностью является высокий образовательный уровень, профессиональный опыт представителей адресных целевых групп клиентов, которые создают собственный малый и микробизнес для повышения уровня семейных доходов и социальной адаптации. То есть стратегия деятельности микрофинансовых институтов направлена прежде всего на обеспечение успеха деловых начинаний заемщиков и реципиентов финансовых услуг.

Вывод. Вхождение МФО различных типов в формальный финансовый сектор способствует развитию конкуренции между банками и другими финансовыми институтами, предоставляющими микрофинансовые услуги. В условиях чрезмерных требований и ограничений (прежде всего – лицензирование) применение более низких требований к капитализации депозитных МФО, возможно, окажется должным мероприятием в контексте ограниченных сфер и масштабов деятельности МФО. Кроме того, требования относительно структуры собственности должны быть гибкими, а стандарты финансовой отчетности и внешнего аудита, системы рейтингов и надзора в сфере микрофинансирования должны играть ключевую роль в создании благоприятных условий для функционирования сектора микрофинансовых услуг.

Таким образом, для поднятия уровня ведения малого и среднего бизнеса в Украине необходимо сбалансировать функционирование финансового сектора на основе инклюзивного финансирования, а поскольку данный



сектор сравнительно молод – использовать опыт других стран, Польши и Венгрии, как с точки зрения выбора и формирования модели микрофинансирования, так и в отношении совершенствования законодательства. Основываясь на опыте этих стран, на втором уровне необходимо:

- а) четко структурировать риски, связанные с микрофинансированием, в частности микрокредитованием для субъектов МСБ;
- б) изменить систему распределения ресурсов по микрофинансированию;
- в) внедрить целевое финансирование развития инфраструктуры финансового рынка;
- г) разработать нормативно-правовую базу для участников рынка микрофинансирования (по видам деятельности и институциональными формами), а также направления и пути устранения препятствий организациям различных форм собственности, которые намерены трансформироваться в коммерческие учреждения.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бестужева С. В.

Литература: 1. Обзор работы Администрации малого бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.infousa.ru/ecomomy/sba.pdf>. 2. Власов И. П. Кредитование малого и среднего бизнеса: перспективы развития / И. П. Власов // Финансы и кредит. – 2012. – № 3 (339). – С. 32–37. 3. Заболоцкая В. В. Микрокредитование как инструмент финансового обеспечения малого бизнеса / В. В. Заболоцкая [и др.] // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 1 (15). – С. 217–221. 4. Утамурадов А. Н. Финансовая поддержка малого бизнеса / А. Н. Утамурадов // Финансы и кредит. – 2011. – № 13 (349). – С. 41–46. 5. CGAP. Government's Role in Microfinance: What is the Optimal Policy Mix? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cgap.org/p/site/c/template.rc/1.26.4903/>.



СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА НАСЛІДКИ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

УДК 331.56-053.81(477)

Овчаренко В. М.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто питання молодіжного безробіття. Виявлено сучасні проблеми зайнятості та безробіття серед молоді на вітчизняному та світовому ринку праці. Вивчено найбільш очікувані соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття для суспільства.

Ключові слова: молодіжне безробіття, рівень зайнятості, ринок праці.

Аннотация. Рассмотрены вопросы молодежной безработицы. Выявлены современные проблемы занятости и безработицы среди молодежи на отечественном и мировом рынке труда. Изучены наиболее ожидаемые социально-экономические последствия молодежной безработицы для общества.

Ключевые слова: молодежная безработица, уровень занятости, рынок труда.

Annotation. In the article the questions of youth unemployment and socio-economic consequences. Identified current problems of employment and unemployment among young people in the national and global labor market. Studied the most anticipated socio-economic impact of youth unemployment for society.

Keywords: youth unemployment, employment, labor market.

Проблема безробіття молоді є першочерговою серед економічних і соціальних проблем XXI століття. Ще в середині XX століття Лі Куан Ю сказав: «Якщо неправильно керувати країною, всі розумні люди вийдуть!» Тому недосконале управління державою спонукає молодь, особливо високоосвічену, виїжджати з країни. А саме молодь є майбутнє держави, саме ця вікова група визначає вектор розвитку всіх сфер життя. Тому від того, як легко та швидко зможуть працевлаштуватися випускники вищих та інших навчальних закладів, стане зрозуміло, в якому стані економіка країни в цей час, саме це й визначає актуальність цієї статті.

Метою дослідження є оцінка рівня зайнятості та безробіття молоді на сучасному ринку праці України.

Проблеми молодіжного безробіття та працевлаштування в Україні відображено у працях Амоші О. [1], Лісогора Л. (досліджував міжнародні стандарти в статистиці ринку праці України) [2], у працях Гринкевича С. висвітлено стан молодіжної зайнятості в Україні [3], Валетов Д. та Саржан С. розглядали проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання [4].

Незважаючи на наявність великої кількості думок, які знайшли своє відображення в науковій літературі, поки що політика держави не спрямована на забезпечення для молоді достатньої кількості робочих місць та створення можливостей для самореалізації в сучасних умовах розвитку України. Молодь – це соціально-демографічна група, яка відрізняється сукупністю вікових характеристик й особливостями соціального стану. Молодь, виступаючи як інноваційний потенціал суспільства, є однією з самих вразливих груп на сучасному ринку праці через свої вікові, соціально-психологічні й професійні особливості. Чисельність молоді в Україні наприкінці 2012 року становила понад 12,9 млн осіб і це майже 30 % населення країни. Тому молодь є важливим стратегічним ресурсом суспільства, яка визначає політичне, економічне та соціальне майбутнє країни [5].

Рівень безробіття в Україні за методологією Міжнародної організації праці за підсумками 2014 р. склав 7,5 % до загальної кількості працездатного населення країни. Серед жінок цей показник склав 6,4 %, серед чоловіків – 8,5 %, серед міського населення – 7,6 %, серед сільського – 7,4 %. Найвищий рівень безробіття характерний для вікової категорії від 15 до 24 років – 17–18 % [6]. Розглянемо, наскільки в країнах Європи та Азії поширилася проблема молодіжного безробіття, наприклад, в Німеччині – 7,8 %; Японія – 6,8 %; Сербія – 48,9 % Іспанія – 57,3 % тощо [7].

На сьогодні посиленню напруги на українському молодіжному ринку праці сприяли такі фактори: криза в економіці, демографічний фактор, ліквідація робочих місць із менш жорсткими вимогами та створення нових – з більш жорсткими вимогами найму, перехід підприємств у руки приватних власників.

Існує ще одна проблема: студенти часто не можуть адекватно оцінити себе, завищуючи свою «вартість» на ринку праці. У докризові часи, коли не вистачало кваліфікованих фахівців, роботодавці готові були брати випускників вищих на достатньо високу заробітну плату і компенсаційний пакет. Сьогодні ринок праці, як і раніше, відчуває дефіцит кваліфікованих кадрів. Тільки на деяких підприємствах існує стабільність у прийнятті молодого фахівця на роботу з подальшим навчанням його з метою підвищення професійної майстерності. Але безробіття серед молоді зростає, потреба молодих спеціалістів у працевлаштуванні не відповідає перспективній кількості робочих місць на ринку праці [6].

Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття є більш складними та глибокими, ніж безробіття дорослого населення.

Крім економічних, безробіття має суттєві негативні соціальні наслідки. Тривале безробіття призводить до втрати самоповаги, кваліфікації, розладів в сім'ї, збільшення злочинності в країні, поглиблення бідності та зубожіння молодих сімей (як наслідок – збільшення розлучень, абортів, зниження народжуваності, збільшення кількості безпритульних і покинутих дітей, дітей-сиріт); відтоку молодих фахівців до розвинутих країн; пошуку альтернативних форм заробітку у сфері неформальної економіки і тіньового бізнесу та підриву інтересу до освіти [4].

Молодіжне безробіття сьогодні не тільки проблема України, ця проблема досягла рівня загальносвітової і вимагає негайного вирішення як у нашій, так і в інших країнах, тому для її подолання потрібно вивчати як вдалий, так і негативний досвід інших країн, необхідно впроваджувати результати спільних зусиль із боку урядів усіх країн і міжнародних організацій [8].

Європейські країни застосовують комплексний підхід до молодіжної політики, що охоплює працевлаштування, формальну освіту, здоров'я, житло, культуру та ін. Цей підхід підтримується міжнародними організаціями. Рада Європи визнає, що «молодіжна політика повинна мати міжсекторальний вимір». У Білій книзі ЄС наголошено на необхідності врахування молодіжних питань в інших сферах, таких як працевлаштування, освіта, формальне і неформальне навчання, соціальна інтеграція, імміграція, охорона здоров'я та навколишнього середовища, гендерна рівність та ін.

Наприклад, у Німеччині до 60 % витрат на реалізацію молодіжних програм припадає на комунальний рівень (близько 10 % комунального бюджету), а 35 % – на земельний. Це дозволяє надавати більш адресну допомогу молодим людям з урахуванням локальних і регіональних соціально-економічних реалій та потреб [5]. В Австрії немає загальнонаціонального визначення молодіжної політики. У дев'яти землях Австрії прийнято зако-



ни про молодь, що визначають і структурують повноваження на федеральному, регіональному і муніципальному рівнях. У Швейцарії законодавчою основою дитячої та молодіжної політики є «Закон про надання допомоги молоді» (1989 р.). В рамках цього закону уряд Швейцарії виділяє щорічно 6,5–7 млн швейцарських франків на підтримку молоді [6]. Молодіжна політика Великобританії охоплює багато сфер – житло, дозволя, працевлаштування, здоров'я, правосуддя. Уряд витрачає 371 млн фунтів стерлінгів на підтримку служб молоді кожного року. Середній відсоток їх фінансування становить 1,05–1,12 % бюджету на освіту [8].

Україна також намагається приділяти проблемам молоді якомога більше уваги. Протягом останніх років уряд нашої країни створив чимало законів, які сприяють працевлаштуванню молодих спеціалістів. Серед них можна виділити такі: Закон України «Про зайнятість населення»; Ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді»; Кодекс законів про працю України.

Таким чином, можна запропонувати наступні заходи для зниження рівня безробіття серед молоді у віці від 15 до 24 років. Поліпшенню становища молодіжної зайнятості може сприяти: розробка та прийняття спеціального Закону «Про гнучкі і нестандартні організаційні форми зайнятості», що передбачив би широке використання гнучких графіків робочого часу і закріплював умови дії тимчасових і сезонних контрактів; створення окремої біржі праці (або спеціальних відділів) саме для працевлаштування молоді; розробка проєктів, орієнтованих на фінансування активних заходів сприяння зайнятості молоді; встановлення доплат до окладів молодим працівникам (цей захід може виступити певним стимулом до пошуку роботи молодими людьми); розробка та впровадження дієвого механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, що беруть участь у реалізації цієї програми з працевлаштування молоді [9].

Таким чином, слід зазначити, що аналіз ситуації на українському ринку показав, що кризові тенденції поглиблюються. Рівень безробіття, який з 2010 р. до 2013 р. почав падати, з 2013 р. знову почав зростати. Тому негативними тенденціями залишається нераціональна структура зайнятості, недостатньо високий її рівень, збільшення безробіття серед молоді. Вирішення цих проблем вимагає активної і збалансованої політики зайнятості, яка повинна бути спрямована на підвищення рівня зайнятості, та відповідності структури попиту та пропозиції робочої сили, підвищення її мобільності. У цілому ефективність регулювання зайнятості та безробіття залежить від злагодженої співпраці держави, роботодавця та найманого робітника.

Науковий керівник – викладач Митрофанова А. С.

Література: 1. Амоша О. Тенденції та основні напрями розвитку соціально трудових відносин в Україні / О. Амоша, О. Новикова // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2012. – № 18. – С. 22–27. 2. Лісогор Л. Міжнародні стандарти в статистиці ринку праці України / Л. Лісогор // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2012. – № 10. – С. 167–171. 3. Гринкевич С. С. Стан молодіжної зайнятості в Україні / С. С. Гринкевич // Науковий вісник УкрДЛТУ. – 2010. – Вип. 16.3. – С. 239–241. 4. Валетов Д. М. Проблеми молодіжного безробіття в сучасній Україні [Електронний ресурс] / Д. М. Валетов, С. Е. Саржан. – Режим доступу : <http://www.stattionline.org.ua/pravo/62/8501-problemimolodizhnogo-bezrobittya-v-suchasnij-ukraini.html>. 5. Астахова О. В. Молодіжне безробіття та стратегія молодіжної політики в країнах ЄС / О. В. Астахова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 58–61. 6. Данченко О. М. Соціально-педагогічна підтримка безробітної молоді в сфері соціальної роботи в Україні / О. М. Данченко // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". – 2013. – № 2. – С. 71–77. 7. Всесвітній банк [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS>. 8. Житченко В. О. Аналіз молодіжного безробіття праці в Україні / В. О. Житченко // Управління розвитком. – 2014. – № 4. – С. 147–148. 9. Астахова О. Молодіжне безробіття в Євросоюзі та європейський досвід реалізації молодіжної політики / О. Астахова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 29–34.



ПОДАТКОВА СИСТЕМА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА РЕФОРМУВАННЯ В КРИЗОВОМУ СТАНІ

УДК 336.227.8

Онай І. О.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано основні аспекти елементів податкової системи в Україні; розглянуто причини, завдання і напрями реформування податкової системи України в контексті створення Податкового кодексу; запропоновано рекомендації щодо оптимізації використання податкових інструментів під час реформування соціально-економічної системи України.

Ключові слова: податкова система, податкова реформа, оподаткування, бюджет.

Аннотация. Проанализированы основные аспекты элементов налоговой системы в Украине; рассмотрены причины, задачи и направления реформирования налоговой системы Украины в контексте создания Налогового кодекса; предложены рекомендации по оптимизации использования налоговых инструментов при реформировании социально-экономической системы Украины.

Ключевые слова: налоговая система, налоговая реформа, налогообложение, бюджет.

Annotation. The article analyzes the main aspects of the elements of the tax system in Ukraine, examined the reasons, objectives and directions of reforming the tax system of Ukraine in the context of the creation of the Tax Code, proposed recommendations for optimizing the use of tax instruments in reforming the socio-economic system of Ukraine.

Keywords: tax system, tax reform, taxation, budget.

У кризовий для країни час найбільш гостро постає проблема стабілізації економіки. Ефективним інструментом непрямого регулювання економічних процесів є оподаткування. Саме стан податкової системи та її недосконалість в Україні обумовлює актуальність обраної теми.

Дослідженнями в цьому напрямку займалися такі вітчизняні науковці, як В. Письменний, який досліджував шляхи реформування податкової системи України, Ю. Половинчак висвітлив нові перепони на шляху мінімізації податкової системи. В працях Я. Вертецької, І. Барановської та Т. Варварич досліджувалися проблеми реформування податкової системи України в умовах кризи [2].

Метою дослідження є визначення основних недоліків і виділення перспектив розвитку податкової системи України в процесі утворення дохідної частини бюджету країни.

Про вади податкової системи України йдеться не тільки у численних наукових дослідженнях, а й у висновках урядовців. Зокрема, у Державній програмі економічного і соціального розвитку України на 2010 рік зазначається, що «нормативно-правова база оподаткування в Україні залишається неоднорідною, а окремі законодавчі норми – недостатньо узгодженими, а інколи й суперечливими. Крім законів, питання оподаткування і досі регулюються декретами Кабінету Міністрів України, указами Президента України. Внаслідок наявності у законодавчих актах норм непрямої дії значна кількість питань у сфері оподаткування регулюється підзаконними нормативно-правовими актами. Також спостерігається велике податкове навантаження на бізнес, недосконалий порядок адміністрування податків і зборів, розгалужена система пільг, яка призводить до нерівних умов ведення бізнесу, та наявність різноманітних схем мінімізації податкових зобов'язань» [4].

Наразі питання ухилення від сплати податків стоїть досить гостро. Так, лише протягом 2014 року здійснено 3374 перевірки суб'єктів господарювання, викрито 1,7 тис. злочинів про ухилення від сплати податків в особливо великих розмірах, у тому числі 530 злочинів, де ухилення складає понад 1 млн грн. Сума завданих державі збитків по кримінальних справах, закінчених провадженням та направлених до суду з обвинувальним висновком, становить 444,7 млн грн, з яких відшкодовано державі 175,1 млн грн. Також виявлено 1,2 тис фактів порушень податкового законодавства шляхом використання легальними платниками податків послуг суб'єктів господарювання з ознаками «фіктивності» та порушено 1,1 тис. кримінальних справ [5].

Податкова система є запорукою наповнення бюджету країни, достатнього для фінансування соціальних процесів і розвитку в цілому України та регіонів, що не може бути не актуальним на сьогодні.

Ідеальна податкова система не функціонує в жодній країні світу. Не існує моделі ідеальної податкової системи, яка позбавлена будь-яких недоліків. Світовий досвід свідчить, що найоптимальніший рівень сукупного

оподаткування знаходиться в межах 30 %. Найрозвинутішою у світі є економіка Сполучених Штатів Америки, де сукупний рівень оподаткування не перевищує 33 %. У країнах, де він досягає 40 % (Німеччина) або 45–50 % (Швеція, Фінляндія), починає зростати державний борг, знижується ефективність економіки. Сьогодні країни із високою нормою вилучення доходів змушені трансформувати систему оподаткування, оскільки існуюча система вже вичерпала себе. Податкові реформи, що проводяться у розвинутих європейських країнах, спрямовані на лібералізацію системи оподаткування з метою запобігання відтоку капіталу [2].

Податки – це одна із форм вирівнювання доходів юридичних і фізичних осіб з метою досягнення соціальної справедливості й економічного розвитку. Тому теоретики й практики працюють над тим, аби створити таку податкову систему, яка б забезпечила оптимальне конкурентне середовище для бізнесу й одночасно була ефективним фіскальним інструментом.

Основними недоліками діючої податкової системи є: нерівномірність і несправедливість розподілу податкового навантаження; перетворення податкової системи у чинник пригнічення економічного зростання та інвестиційної активності, стимулювання ухилення від сплати податків і відтік капіталів за кордон; велика кількість нормативно-правових актів із питань оподаткування – більш як 500 нормативно-правових актів, нормами яких повинні володіти та керуватись на практиці як платники податків, так і працівники органів державної податкової служби України [4]; неузгодженості та протиріччя окремих норм податкових законів, їх нестабільність, безсистемне надання пільг і перекручування суті окремих видів податків; неврегульованість правових гарантій для учасників податкових відносин, відсутність прозорих і ефективних механізмів захисту прав платників податків; проблема подвійного оподаткування; велика кількість малоефективних податків, які потребують істотних адміністративних витрат, що перевищують доходи бюджету [3].

Розглянувши наявні проблеми, можна дійти висновку, що основними завданнями вдосконалення податкової системи в Україні мають бути: формування нового інституційного середовища оподаткування, сприятливого для реалізації принципу рівності всіх платників перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації, формування відповідального ставлення платників до виконання своїх податкових зобов'язань; підвищення регулюючого потенціалу податкової системи на основі запровадження інноваційно-інвестиційних преференцій; забезпечення більш рівномірного розподілу податкового тягаря між платниками податків; демократизація податкової служби України, а саме зміна ідеології її функціонування у роботі з платниками та міжнародними партнерами.

Наразі податкова служба вже досягла певних позитивних зрушень, зокрема в митній політиці та оподаткуванні підакцизних товарів. Державна Податкова Адміністрація розробила Стратегічний план розвитку державної податкової служби України, де сформовані пріоритетні цілі щодо антикорупційної діяльності, скорочення витрат на адміністрування податкової діяльності, переходу до світових цивілізованих норм в оподаткуванні та інших важливих заходів [1].

Удосконалення податкової системи має відбуватися шляхом поступового зниження податкового тягаря в процесі поетапної податкової реформи, основними елементами якої повинні бути: вирівнювання умов оподаткування шляхом використання податкових пільг винятково як інструмента реалізації регулюючої функції податків, а також знаряддя проведення інвестиційної та структурної політики; посилення взаємодії податкової служби України з правоохоронними й іншими компетентними контролюючими органами, що дозволить здійснювати контроль за зменшенням ймовірності настання податкових злочинів, удосконаленням інформаційно-аналітичної роботи у податкових органах; своєчасність і повнота роз'яснення органом податкової служби норм податкового законодавства відповідно до потреб користувача.

Таким чином, чинна податкова система України не повною мірою відповідає вимогам нинішнього стану економіки та суспільних взаємовідносин і вимагає кардинальної заміни окремих елементів податкових механізмів. Початковим кроком змін стало прийняття Податкового Кодексу України. Формування суспільної свідомості щодо обов'язку і сплати податків допоможуть платникам податків обов'язково відчувати суспільну ефективність їх сплати, що надасть суспільству можливість забезпечувати ті чи інші спільні потреби всіх громадян. У цьому процесі участь податківців, економістів і фінансистів, їхня взаємодія та взаємоузгодженість дій необхідні для втілення реформи у реальність сьогодення.

Вважаючи, що ідеальної податкової системи не існує, податкову систему України необхідно вдосконалити. Для цього необхідно залучити іноземних інвесторів в країну, використавши легкість ведення бізнесу в Україні, дешевищу (проте високу ефективність) робочої сили. Також необхідно жорсткіше боротися з корупцією в нашій країні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.



Література: 1. Артеменко Ю. А. Проблеми реформування податкової системи України / Ю. А. Артеменко, Я. Ю. Вертелецька // Економіка і регіон. – 2008. – № 2. – С. 119–121. 2. Барановська І. В. Проблеми реформування податкової системи в умовах кризи / І. В. Барановська, Т. А. Варварич // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 8. – С. 193–199. 3. Паливода А. В. Податковий кодекс України: чинний з 1 січня 2011 р. / А. В. Паливода. – Київ : Паливода А. В., 2010. – 512 с. 4. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2010 рік (Антикризова програма) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=37456. 5. Про систему оподаткування [Електронний ресурс] : Закон України від 25.06.1991 № 1251-XII. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1251-12>.



ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДИКИ КАЙДЗЕН ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ

УДК 330.12.324

Орел А. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Наведено фактори доцільності використання методики Кайдзен, зокрема 5S, для підвищення рівня організації робочого місця як елемента якості трудового життя.

Ключові слова: Кайдзен, 5S, методика, організація робочого місця, якість трудового життя.

Аннотация. Приведены факторы целесообразности использования методики Кайдзен, в частности 5S, для повышения уровня организации рабочего места как элемента качества трудовой жизни.

Ключевые слова: Кайдзен, 5S, методика, организация рабочего места, качество трудовой жизни.

Annotation. In the article presents the factors feasibility of using Kaizen techniques, in particular 5S, to improve workplace organization as an element of quality of working life.

Keywords: Kaizen, 5S, techniques, workplace organization, quality of working life.

В умовах кризового соціально-економічного стану країни, коли моніторинг трудової діяльності став менш ефективним, необхідно приділяти увагу питанням контролю зайнятості, задоволення працівниками своєю роботою, плинності кадрів та інших факторів, які тісно пов'язані з якістю трудового життя (ЯТЖ) на підприємствах.

Питаннями покращення якості трудового життя займається велика кількість науковців, таких як М. А. Горелов, А. П. Єгоршин, А. М. Колот, Н. В. Романова. Зокрема, питаннями впровадження методології Кайдзен у сучасний менеджмент займаються О. Л. Чуланова, А. В. Глюта, І. І. Сидорко, Р. П. Сімонов, О. Г. Суханов, І. Ю. Решетнікова. Але і в наведених дослідженнях не приділялась достатня увага зв'язку технології Кайдзен з покращенням якості трудового життя.

Актуальність цієї статті полягає в тому, що для підтримки належного рівня ЯТЖ або його підвищення рекомендовано використовувати нові методики, які не потребують особливих витрат із боку власників підприємств будь-якого типу.

Визначень поняття якості трудового життя існує дуже багато, але автором особисто виділено визначення таких учених, як А. М. Колот [1] і Н. В. Романова [2], які найбільш точно відображають сутність ЯТЖ. Узагальнюючи



їх думку, можна зазначити, що ЯТЖ – це систематизований інтегральне узагальнення, яке показує умови праці в найширшому розумінні, ступінь їх відповідності потребам працівників, можливість застосування людського капіталу через працю.

ЯТЖ персоналу формується під впливом багатьох різноманітних факторів, які можна розділити на дві групи: зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники – це ті чинники, які формуються незалежно від діяльності підприємства, але впливають на цю діяльність та ЯТЖ в цілому. До таких можна віднести політичні, економічні, соціальні, культурні, технологічні й інші чинники.

Через те, що до зовнішніх чинників частіше потрібно пристосовуватися, а внутрішні можна контролювати, доцільно звернути увагу саме на внутрішні, що формуються під впливом управлінської та кадрової політики підприємства, його соціальної орієнтації. За змістом можна виділити такі найбільш значущі внутрішні чинники [3]:

- а) зміст і організація праці персоналу;
- б) організація підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу;
- в) оцінка і атестація персоналу;
- г) організація робочого місця;
- г) розвиненість організаційної культури;
- д) система стимулювання персоналу;
- е) дотримання трудового законодавства.

На перший погляд здається, що стану цих чинників повинен приділяти увагу роботодавець або уповноважені ним особи, але, на думку автора, для покращення ЯТЖ необхідно є комплексна та всебічна взаємодія і співпраця роботодавця та найманого працівника з питань соціально-трудових відносин.

Система, яка спрямована саме на це, з'явилася після Другої світової війни і має назву Кайдзен, а згодом термін «Кайдзен» став позначенням однієї з важливих концепцій теорії менеджменту [4]. Для відновлення японської економіки було залучено американських експертів, діяльність яких полягала в проведенні тренінгів, які ґрунтувалися на статистичних методах контролю виробництва. Першочерговим завданням учасників навчання був перегляд навчального фільму про робочі інструкції, робочі методи та відносини на робочому місці.

Основний вектор уваги система Кайдзен спрямовує на «якість персоналу», тому що саме від персоналу залежить якість продукції, яка випускається, і послуг, які надаються. Ця система залучає до процесу поліпшення трудової діяльності кожного працівника – від керівника найвищої ланки до рядового співробітника.

Кожен співробітник організації пропонує окремі пропозиції на регулярній основі (тобто не епізодично протягом місяця або року, а постійно). У більшості випадків вони не носять глобального характеру, а є незначними вдосконаленнями. У цьому і полягає сутність системи Кайдзен – велика кількість незначних змін призводить до істотного поліпшення якості трудового життя [4].

Кожен роботодавець прагне до цього для своїх працівників, тому що систематичні зміни прямопропорційно впливають на продуктивність праці, а отже, і на обсяг вироблених товарів і послуг. Але не кожен роботодавець готовий здійснювати відповідні вкладення, бо це пов'язано з деякими ризиками та можливою неокупністю витрат.

Якість трудового життя складається з величезної кількості чинників, серед яких важливе місце займає організація робочого місця, за допомогою якої стає можливим скорочення часу виконання операцій та рухів або покращення зручності перебування співробітника на робочому місці. Організація робочого місця – це управління робочим місцем із метою оптимізації діяльності [5].

Для реалізації цих можливостей технологія Кайдзен використовує методику 5S, яка допомагає правильно організувати робоче місце. Сам термін 5S походить від перших букв японських слів. До складу дій за методологією 5S входять (рис. 1):

Seiri – «необхідно відсортувати те, що не потрібно в роботі». Для виділення непотрібних елементів може застосовуватися спеціальне маркування. Якщо елементи, виділені маркуванням, не затребувані ніким під час виконання роботи, то вони видаляються з робочого місця.

Seiton – «необхідно привести в порядок все, що потрібно в роботі». Ці елементи повинні бути в полі зору. Інструменти і пристосування повинні розташовуватися в тих місцях, де їх легко виявити.

Seiso – «робоче місце і все обладнання повинно бути чистим». Після закінчення робочого дня робоче місце повинно бути прибрано, а всі інструменти та обладнання розміщено на своїх місцях.

Seiketsu – «стандартизація перших трьох кроків». Ці дії повинні стати звичайною практикою роботи. Коли співробітники організації відчують поліпшення від правильної організації робочого місця, необхідно провести з ними тренінг щодо виконання цих дій.

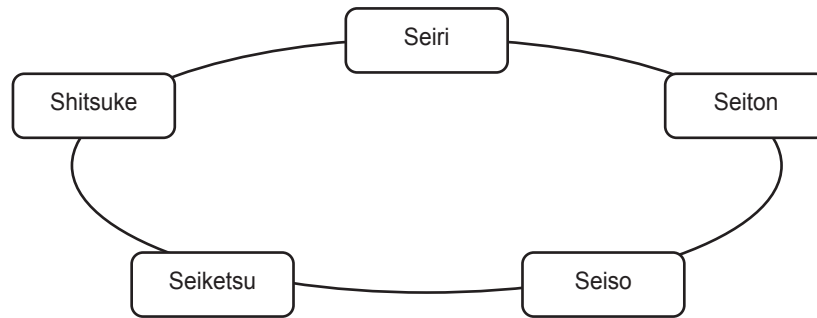


Рис. 1. Склад дій за методикою 5S

Shitsuke – «підтримання сталої практики управління робочим місцем». Необхідно створити систему спостереження і моніторингу за вмістом організованих і стандартизованих робочих місць [5].

Таким чином, систему Кайдзен доцільно використовувати на підприємствах будь-якого типу та форми власності, бо це не потребує фінансових витрат. Реорганізація робочого місця є першим кроком до покращення якості трудового життя, зокрема за допомогою методики Кайдзен, тому що організація робочого місця – це лише один з її елементів. Тому існує деяке поле для подальших досліджень використання технології Кайдзен для покращення якості трудового життя.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гончарова С. Ю.

Література: 1. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2003. – 230 с. 2. Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Романова Наталя Віталіївна. Донецьк, 2006. – 19 с. 3. Мильяева Л. Г. Высокое качество трудовой жизни – залог эффективного взаимодействия работника и работодателя / Л. Г. Мильяева, А. А. Дамбовская // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – № 4. – С. 157–160. 4. Чуланова О. Л. Применение технологии Кайдзен в управлении персоналом [Електронний ресурс] / О. Л. Чуланова, А. В. Глюта // Мир науки : науч. интернет-журнал. – 2014 – Вып. 4. – Режим доступа : <http://mir-nauki.com>. 5. Кайдзен [Електронний ресурс] // Менеджмент качества. – Режим доступа : http://www.kpms.ru/General_info/Kaizen.htm.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

УДК 368.914

Острроверхова А. В.

Студент 2 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто проблеми забезпечення, а також зарубіжний досвід пенсійного забезпечення та можливості його використання та удосконалення для поліпшення пенсійної системи в Україні.

Ключові слова: пенсійний фонд України, ринковий ризик, ринок капіталу, податки, інфляція, система, акумуляція.

Аннотация. Рассмотрены проблемы обеспечения, а также зарубежный опыт пенсионного обеспечения и возможности его использования и усовершенствования для улучшения пенсионной системы в Украине.

Ключевые слова: пенсионный фонд Украины, рыночный риск, рынок капитала, налоги, инфляция, система, аккумуляция.

Annotation. The article deals with the problem of security, and foreign experience of pension provision and the possibility of its use, and enhancements to improve the pension system in Ukraine.

Keywords: pension Fund of Ukraine, market risk, capital markets, taxes, inflation, system, accumulation.

У світовій практиці дедалі ширше застосовується багаторівнева система пенсійного забезпечення, яка має три складові – солідарну (перший рівень), обов'язкову накопичувальну (другий рівень) та додаткову, або добровільну накопичувальну (третій рівень). Таке поєднання забезпечує соціальні гарантії та фінансову стабільність пенсійної системи. Адаже солідарна і накопичувальна системи підвладні впливу різних ризиків: перша – вразлива щодо демографічних ризиків і досить стійка до інфляційних, а друга – навпаки. Також в умовах кризи накопичення можуть знецінюватися за рахунок переоцінки ринкової вартості цінних паперів. Учасники накопичувальної пенсійної системи беззахисні перед «ринковим ризиком» і інфляцією. В умовах старіння населення змінюється співвідношення працездатних і пенсіонерів. Сумарних відрахувань стає недостатньо для збереження рівня пенсій, їх розмір знижується за рахунок «запізнілої» індексації і коефіцієнт заміщення (відношення розміру пенсії до розміру заробітної плати) знижується. Також присутній ризик «політичного популізму», коли призначення і / або збільшення пенсій здійснюється без визначення джерел їх довгострокового фінансування [1, с. 193–200].

Різні аспекти пенсійного забезпечення розглядаються у працях зарубіжних та вітчизняних економістів. Значимою внесок у формування національної та зарубіжної концепції пенсійного забезпечення зробили Базилевич В., Кондрат І., Коваль О., Лондар Л., Погорелова С., Терещенко Г., Лібанова Е., Плаксий М., Краулі Дж. та ін.

Теоретичні основи сучасних наукових підходів до визначення та оцінки важкості податкового навантаження в Україні, причин і наслідків його нерівномірного розподілу між суб'єктами господарювання, тенденцій і шляхів зміни закладені в роботах вітчизняних економістів: Андрущенко В., Вишневецького В., Луїної І., Соколовської А. та ін. Проте спеціальних досліджень з питань податкового навантаження в Україні, незважаючи на дискусійний характер багатьох аспектів цієї проблеми, досі немає. Серед зарубіжних дослідників цього питання можна взяти до уваги праці таких вчених, як Гарбергер А., Стігліц Дж., Самуельсон П., та ін.

Поняття “податкове навантаження” можна визначити як ефекти впливу податків на економіку в цілому та на окремих їх платників, пов'язані з економічними обмеженнями, що виникають у результаті сплати податків і відволікання коштів від інших можливих напрямів їх використання [2, с. 14–15].

Якщо розглядати українську пенсійну систему в динаміці розвитку, то виходить така картина: при настанні пенсійного віку, коли працівник офіційно отримує статус пенсіонера за віком, другий рівень трансформується в додаткову державну пенсію, яка сформована за рахунок страхових відрахувань роботодавця і найманого працівника (японська модель).

Якщо проаналізувати рис. 1, можна сказати, що в Україні порівняно з іншими розвинутими країнами досить низький рівень недержавного пенсійного страхування, який становить 0,03 %, найбільшу частку займає солідарна система – 99,97 %, а другий рівень взагалі відсутній [3].

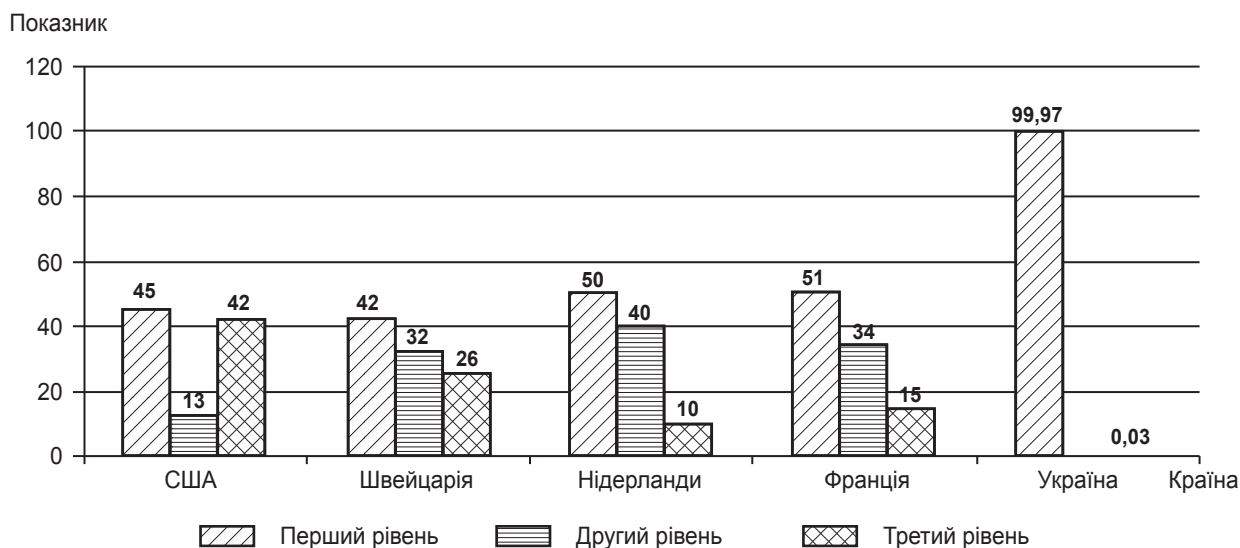


Рис. 1. Середня частка пенсії з різних рівнів пенсійної системи у деяких країнах світу за 2013–2015 рр., %

Головною відмінністю між Україною та країнами Заходу є вітчизняний рівень доходів фізичних осіб, що значно відстає від закордонного, та недовіра населення до фінансових установ. Важливою складовою процесу реформування має стати загальнонаціональна програма інформування громадськості й ознайомлення населення щодо цілей і завдань реформ пенсійного забезпечення. Усе це сприятиме забезпеченню належного рівня життя людей похилого віку в сучасних умовах [4, с. 204–208].

Для успішного здійснення реформування вітчизняної пенсійної системи потрібен час і вирішення таких важливих питань, як зростання виробництва, нарощування фінансових можливостей пенсійної системи, розширення зайнятості працездатного населення, зменшення безробіття, підвищення заробітної плати, розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення пенсійним страхуванням усіх юридичних і фізичних осіб [5, с. 18–20].

Сьогодні в Україні досить гостро стоїть питання податкового навантаження. Адже цей показник є основним критерієм ефективності системи оподаткування країни, який впливає на наповнення державних доходів, рівень податкових надходжень у структурі ВВП і частку ВВП на душу населення.

Рівень податкового навантаження в Україні оцінюється по-різному. Майже всі експерти, які займаються оцінкою інвестиційного клімату в Україні, вважають, що він є несприятливим, оскільки оподаткування реального сектора економіки надто обтяжливе. Воно пригнічує процеси економічного відтворення, а підприємство може працювати рентабельно, як правило, лише за умов приховування своїх доходів від оподаткування. Більшість підприємців також вважають, що сучасна економічна ситуація в нашій країні не сприяє розвитку підприємницької діяльності, що важкий тягар податків приводить до таких негативних наслідків, як зниження ділової активності суб'єктів підприємницької діяльності, "тінізація" економіки, відтік національних капіталів за кордон. Унаслідок цього знижуються надходження в бюджет, зростає соціальна напруженість у суспільстві.

У країнах ЄС натомість поширені інші форми державної підтримки: звільнення деяких підприємств від необхідності ведення звітності про результати господарської діяльності та запровадження спрощеної системи бухгалтерського обліку і звітності; використання податків на оціночний дохід і мінімальних податків; податкові кредити (відрахування із суми нарахованого податку). Наприклад, інвестиційний податковий кредит (застосовується у Бельгії, Великій Британії, Данії, Італії, Іспанії, Люксембургу, Нідерландах, Португалії, Франції та ін.) являє собою відрахування із суми нарахованого податку частини (відсотка) або всієї суми інвестицій, здійснених у капіталомісткі сектори економіки, або виробництво з низькою нормою прибутку. У Франції і ФРН законодавство передбачає від 10 і більше видів податкових кредитів [6, с. 71–75].

Податкове навантаження у країнах з розвинутою ринковою економікою за 2014 рік показано у табл. 1.

Також для визначення податкового навантаження у країні необхідно звернути увагу на ставки податків. Для порівняння виберемо три податки, які займають основну частину в податкових надходженнях до бюджету у більшості країн: податок на прибуток підприємств, податок на доходи фізичних осіб і податок на додану вартість (ПДВ) (табл. 2).

Таблиця 1

Податкове навантаження у країнах з розвинутою ринковою економікою

Країна	Податкове навантаження, %
Австрія	41,9
Данія	48,9
Фінляндія	43
Франція	43,6
Німеччина	36,2
Італія	43,3
Норвегія	43,4
Іспанія	37,2
Швеція	48,2
Швейцарія	29,7
Великобританія	36,6
США	28,3

Таблиця 2

Ставки податків у країнах світу на 15.02.2013 р., %

Країна	податок з доходів		ПДВ
	підприємств	фізичних осіб	
Австрія	25,0	21–50	21,0
Кіпр	10,0	20–30	15,0
США	25,0	38–59	25,0
Німеччина	30-33	15–45	19,0
Греція	25,0	0–40	19,0
Італія	31,4	23–43	20,0
Японія	30,0	5–50	5,0
Латвія	15,0	23,0	21,0
Польща	19,0	18 та 32	22,0
Великобританія	28,0	0–40	15,0
Україна	25,0	15,0	20,0
Данія	15-35	15–35	–

Як бачимо з даних табл. 2, ставки податків у країнах з розвинутою ринковою економікою дуже різноманітні. Це залежить від специфіки та орієнтації податкової політики у цих країнах. Для України характерне переважає непрямих податків, на відміну від країн із розвинутою ринковою економікою, де головна частина припадає на прямі податки.

Отже, у нашій державі основна частка податкового навантаження лягає на підприємства. Порівняно низька частка прибуткового податку з громадян у дохідній частині бюджету України зумовлена низьким рівнем заробітної плати і, відповідно, рівнем життя більшості населення.

На жаль, Україна не слідує світовому досвіду та самостійно намагається вирішити проблеми оподаткування в часи кризи. Замість того, щоб шукати можливості послабити податкове навантаження, уряд шукає нові способи наповнити бюджет. Наприкінці 2012 року – на початку 2013 року були підвищені деякі акцизи та ставки податків. Таким чином, уряд України не лише не збільшить надходження у державний бюджет, але й ускладнить і без того нелегке становище підприємств і населення. Збільшиться тінізація економіки, рівень безробіття та “зарплата в конвертах”, що в результаті зменшить податкові надходження.

Отже, оптимальний рівень податкового навантаження, який в нашій країні, на думку автора, порівняно з іншими країнами дуже високий та залишає бажати кращого, тобто зниження його рівня є важливим чинником для забезпечення ділової активності, розвитку виробництва й економіки в цілому, а також соціально-політичної стабільності країни.

Для поліпшення свого становища Україні необхідно поступово знижувати податкове навантаження, використовуючи міжнародний досвід, адаптуючи його до специфіки й умов розвитку нашої країни, створювати умови, в яких майже неможливо буде ухилитися від сплати податкових зобов'язань, що приведе до поступового збільшення надходжень до державного бюджету, а також подбати про те, щоб податкові надходження були до-



цільно розподілені [7]. За умови ефективного реформування податкової системи в частині зниження реального податкового навантаження Україна матиме шанси стати серйозним суб'єктом податкової конкуренції у надсвітловому просторі.

Україні необхідно поступово зменшувати податкове навантаження і кількість податкових привілеїв [8, с. 40–42]. Про це заявив глава представництва МВФ в Україні Макс Альєр, передає кореспондент РБК – Україна: «Зараз в Україні високе податкове навантаження, але проблема ще й у тому, як використовуються зібрані кошти. Це відбувається не завжди ефективно. Тому податковий вантаж треба зменшувати поступово, що збільшить ефективність системи, і передбачити невеликі виключення. Один виняток – це нормально, але якщо таких винятків багато, то це погіршує ситуацію, тому численні привілеї та податкові канікули зрештою призводять до того, що всі втрачають», – сказав М. Альєр. Він також зазначив, що з початку кризи Україна значно збільшила розмір держборгу, який в певний час навіть перевищував зростання ВВП і реформування податкової системи – це лише один з кроків для вирішення проблеми держборгу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Яременко О. Р.

Література: 1. Коваль О. Аналіз світових моделей багаторівневих пенсійних систем / О. Коваль // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 78. – С. 193–200. 2. Лондар Л. П. Недержавне пенсійне забезпечення особливості становлення в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Лондар Лідія Панасівна. – Київ, 2013. – 20 с. 3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. 4. Кондрат І. Пенсійне забезпечення в Україні та світі / І Кондрат // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – № 19.3. – С. 204–208. 5. Лібанова Е. Створити механізми надійності / Е. Лібанова // Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – № 6. – С. 12–18. 6. Погорелова С. Історія становлення державної системи соціального захисту в європейських країнах / С. Погорелова // Вісник Пенсійного фонду України. – 2012. – № 5. – С. 50–71. 7. Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dfr.gov.ua>. 8. Краулі Дж. Круглий стіл «Про реформування національної системи пенсійного забезпечення в контексті економічної кризи та запровадження другого рівня пенсійної системи»; USAID «Розвиток ринків капіталу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.capitalmarkets.kiev.ua/structure/news_ua.php.



ДИВИДЕНДНА ПОЛІТИКА НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 657.433.9

Павленко М. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто особливості формування та реалізації дивідендної політики підприємств у сучасних умовах господарювання; виокремлено пропозиції щодо створення більш сприятливих умов для реалізації спільних інтересів підприємств і їх власників за допомогою дивідендних відносин.

Ключові слова: дивідендна політика, дивіденди.

Аннотация. Рассмотрены особенности формирования и реализации дивидендной политики предприятий в современных условиях хозяйствования; выделены предложения по созданию более благоприятных условий для реализации общих интересов предприятий и их владельцев с помощью дивидендных отношений.

Ключевые слова: дивидендная политика, дивиденды.

Annotation. *The features of forming and implementing a dividend policy of companies in the current economic conditions, singled out proposals for the creation of more favorable conditions for the implementation of the common interests of businesses and their owners through dividend relationships.*

Keywords: *the dividend policy, dividends.*

В сучасних умовах ефективна дивідендна політика є дуже важливою для вітчизняних підприємств. Необхідність вироблення дивідендної політики обумовлена тим, що: з одного боку, виплата дивідендів повинна забезпечити захист інтересів власників і створити передумови для зростання курсової ціни акцій, і в цьому розумінні їхнє збільшення є позитивною тенденцією; з іншого боку, збільшення виплати дивідендів скорочує частку прибутку, реінвестованого у розвиток виробництва. Дивідендна політика вже давно стала важливою частиною загальної стратегії розвитку фірми, через що проблема формування дієвої дивідендної політики набуває особливої актуальності для сучасних українських підприємств.

Питанням дивідендної політики присвячені праці таких учених: Ковальова К. [1], Дмитрієва І. [2], Олександренко І. [3] та ін.

Мета дослідження: узагальнення теоретичних засад формування та реалізації дивідендної політики на вітчизняних підприємствах.

Згідно з Законом України «Про акціонерні товариства» дивіденди – це частина чистого прибутку, розподілена між учасниками (власниками) відповідно до частки їх участі у статутному капіталі підприємства [4].

Дивідендна політика підприємства – це сукупність стратегічних і поточних рішень щодо розподілу результатів діяльності акціонерного підприємства [5, с. 155].

Приймаючи рішення в галузі дивідендної політики, слід враховувати, що вони впливають на ряд ключових параметрів фінансово-господарської діяльності підприємства: величину самофінансування, структуру капіталу, ціну залучення фінансових ресурсів, ринковий курс корпоративних прав, ліквідність та ряд інших.

Також слід враховувати, що інвестори можуть високо оцінити вартість акцій підприємства навіть і без виплати дивідендів, якщо вони добре ознайомлені з програмою розвитку, причинами невиконання й напрямками реінвестування прибутку. Отже, підприємства на різних етапах свого розвитку можуть застосовувати такі види дивідендних політик: політику нульового дивіденду, політику 100 % дивіденду, політику фіксованого дивіденду, політику фіксованого дивіденду з преміальними виплатами та політику виділення на дивіденди фіксованого відсотка з прибутку.

В Україні сьогодні переважає тенденція до невиконання дивідендів взагалі або їх виплати за залишковим принципом. Переважна більшість вітчизняних акціонерних компаній взагалі не розробляють стратегії реалізації дивідендної політики, що зумовлено, насамперед, збитковою або низькорентабельною діяльністю та вимушеністю спрямовувати значну частину чистого прибутку на поповнення оборотних коштів, розширення виробництва та ін. [1, с. 6].

Акціонери негативно відносяться до підприємств, які скорочують дивіденди, тому що пов'язують таке скорочення з фінансовими труднощами компанії і можуть продати свої акції, впливаючи на зниження їх ринкової ціни.

У періоди стабільної економічної ситуації інвестори віддають перевагу підприємствам, що сплачують дивіденди. Це свідчить про їх високу корпоративну культуру, прозорість роботи та відповідність доходів власників результатам діяльності акціонерних товариств. Проте в періоди економічного зростання виплата дивідендів може бути розцінена негативно, оскільки дивідендні виплати будуть сприйматись як проїдання інвестицій, що могли б бути вкладені в проекти з високою дохідністю. В будь-якому разі рішення про виплату дивідендів не повинно загрожувати економічній безпеці підприємства.

Виплата дивідендів залежить не тільки від наявності та розміру прибутку, а й від бажання власників контрольного пакета акцій прийняти рішення про виплату дивідендів. Навіть за наявності прибутку, достатнього для нарахування дивідендів, власники контрольного пакета акцій акціонерних товариств можуть приймати рішення про відмову від нарахування дивідендів з причини прагнення реінвестувати прибуток, максимально використати внутрішні можливості для подальшого розвитку підприємства або внаслідок небажання власників контрольного пакета ділити прибуток з іншими акціонерами [6, с. 9].

При визначенні проблем формування дивідендної політики вітчизняних підприємств слід враховувати, що затвердження дивідендної політики українських підприємств здійснюється самими акціонерами, у той час як у західних країнах дивідендна політика корпорації визначається тільки менеджерами. Але оптимальне рішення повинно знаходитись посередині. Тому пропонується при визначенні дивідендної політики орієнтуватися на взаємодію інтересів акціонерів і менеджерів компанії.

Інсайтери, до яких віднесено менеджерів підприємства й контролюючих акціонерів, не зацікавлені у виплаті поточних дивідендів, віддаючи перевагу використанню активів підприємства в особистих цілях. Водночас після



сплати дивідендів акціонерам і, відповідно, повернення прибутку на їхні інвестиції інсайдери підприємства вже не звітують про подальше використання нерозподіленого прибутку [2, с. 106].

Дроблення акцій як форми дивідендів приносить власнику таких акцій дохід від приросту ринкової вартості акцій, оскільки, як свідчить практика, сумарна ринкова вартість акцій після дроблення стає дещо вищою за вартість акцій до проведення дроблення. Акціонер, у свою чергу, може отримати дохід, продавши частину належних йому акцій. Збільшення кількості акцій в обігу паралельно забезпечує збільшення їхньої ліквідності.

Реалізація підприємством дивідендної політики у формі викупу акцій на ринку відповідає перш за все інтересам інсайдерів підприємства, які отримують можливість штучного завищення рівня дивідендних виплат, оскільки зменшується база нарахування дивідендів на величину викуплених акцій, підвищення за рахунок коштів підприємства рівня контролю над підприємством з боку інсайдерів за рахунок відносного збільшення частки останніх, забезпечення позитивного впливу на кон'юнктуру ринку акцій певного підприємства, що має суттєве значення для подальшого фінансування фірми [3, с. 18].

Стабільний рівень дивідендних виплат може сигналізувати про те, що вкладений інвесторами в підприємство капітал працює ефективно. Отже, за інших рівних умов дивідендні виплати позитивно впливають на ринковий курс корпоративних прав. З іншого боку, відсутність дивідендів або їх різке коливання свідчить про нестабільність і ризиковість підприємства-емітента корпоративних прав. Як наслідок – ринковий курс падає. Щоправда, інвестори можуть високо оцінити вартість акцій підприємства навіть і без виплати дивідендів, якщо вони добре проінформовані про його програми розвитку, причини невиклати або скорочення виплати дивідендів і напрямки реінвестування прибутку [7, с. 198].

Отже, якщо підприємство планує залучати кошти за рахунок додаткової емісії, йому слід реалізувати дивідендну політику, спрямовану на підвищення ринкового курсу корпоративних прав.

Оптимізація процесів виплати дивідендів – чи не єдиний шлях до формування позитивного корпоративного іміджу підприємства. Саме тому керівництво акціонерних товариств повинно максимально уважно ставитися до цієї сфери та спонукати менеджмент підприємства до пошуку компромісу між власними інтересами й інтересами акціонерів [4].

Отже, з огляду на вищесказане, політика виплати дивідендів має на увазі прийняття рішення про розподіл прибутку підприємства між його акціонерами або реінвестування. А саме це рішення може вплинути на ринкову ціну акцій підприємства як сприятливим, так і несприятливим чином. Тому потрібно шукати оптимальне співвідношення використання чистого прибутку, за якого мінімізуються витрати на залучення капіталу та дивідендної політики, яка не має впливати на оптимізацію структури капіталу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Сабліна Н. В.

Література: 1. Ковальова К. В. Дивіденди: платити чи ні? / К. В. Ковальова // Урядовий Кур'єр. – 2010. – № 96. – С. 13–20. 2. Дмитрієв І. А. Формування дивідендної політики акціонерних товариств : [монографія] / І. А. Дмитрієв. – Харків : ХДЕУ, 2010. – 195 с. 3. Олександренко І. В. Особливості нарахування та виплати дивідендів в Україні / І. В. Олександренко // Економічний форум. – 2013. – № 1. – С. 23–27. 4. Про акціонерні товариства [Електронний ресурс] : Закон України від 17.09.2008 № 514-VI. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 5. Довгань Л. Є. Корпоративне управління : посібник / Л. Є. Довгань, В. В. Пастухова, Л. М. Савчук. – Київ : Кондор, 2008. – 180 с. 6. Ковальська К. В. Суть та особливості дивідендної політики вітчизняних корпорацій / К. В. Ковальська // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2009. – № 83. – С. 37–40. 7. Даценко Г. В. Підвищення ролі дивідендної політики в реалізації економічних інтересів підприємства / Г. В. Даценко // Інноваційна економіка : всеукр. наук.-виробн. журнал. – 2013. – № 21. – С. 212–216.



СУТНІСТЬ І ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЙ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 334.716:65.016

Паланджян К. К.

Магістрант 2 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто визначення терміна «конкурентні переваги». Проаналізовано існуючі класифікації конкурентних переваг підприємства. Визначено основні характеристики конкурентної переваги та обґрунтовано необхідність розробленої стратегії.

Ключові слова: конкурентна перевага, сутність конкурентної переваги, класифікація конкурентних переваг, теоретичні підходи.

Аннотация. Рассмотрены определения термина «конкурентные преимущества». Проанализированы существующие классификации конкурентных преимуществ предприятия. Определены основные характеристики конкурентного преимущества и обоснована необходимость разработанной стратегии.

Ключевые слова: конкурентное преимущество, сущность конкурентного преимущества, классификация конкурентных преимуществ, теоретические подходы.

Annotation. Existing classification competitive advantages were analyzed. Main characteristics of competitive advantage identified and the necessity of the developed strategy.

Keywords: competitive advantage, the nature of competitive advantage, classification competitive advantages, theoretical approaches.

Постановка проблеми. Розкриття конкурентних переваг підприємства та їх сутності має впливове значення для його управління, адже для того, щоб протистояти конкурентам на ринку, а саме іншим виробникам аналогічного товару, розвиток організації повинен бути спрямований на виявлення конкурентних переваг.

Але сьогодні серед науковців існує багато поглядів до визначення сутності та класифікації конкурентних переваг підприємства. Різноманіття поглядів та думок щодо цієї категорії зумовлює необхідність у аналізі, структуризації та упорядкуванні підходів щодо визначення та класифікації конкурентних переваг підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Одним із дослідників, що вніс помітний вклад у теорію конкуренції, а також дослідив поняття стосовно конкурентоспроможності, вважається М. Портер. Серед інших іноземних вчених, хто займався дослідженням конкуренції та конкурентоспроможності підприємства, можна виділити таких: Ж.-Ж. Ламбен [1], П. Дойль [2], Р. Уенслі, а також Ф. Котлер. Щодо розробок управління конкурентними перевагами цими аспектами займалися Т. Кляйн, Е. Еренберг, Г. Азоев [3], А. Челенков, а також А. Войчак. У роботах цих учених розглядаються питання формування конкурентоспроможності підприємства, у тому числі і в стратегічному аспекті.

Постановка завдання. Метою цієї роботи є аналіз та узагальнення факторів, які можуть забезпечити конкурентні переваги підприємств та їх класифікацію. Об'єктом дослідження виступає сутність конкурентних переваг як економічної категорії. Предметом є теоретичні підходи щодо з'ясування цієї сутності.

Виклад основного матеріалу. Якщо розглядати роботи дослідників, конкурентна перевага розглядається з боку споживача, тобто мається на увазі відмінна риса, яка може дати вигоду. Та існує думка, що конкурентна перевага має виходити зі споживчої цінності, але зараз у сучасній літературі неможливо знайти чіткого визначення саме сутності конкурентної переваги [4].

Конкурентні переваги – це особливості продукту, які забезпечують організації перевагу над прямими конкурентами. Тобто переваги визначаються методом зіставлення з найкращими з конкурентів (Жан-Жак Ламбен) [4].

Проаналізуємо 2 різних підходи – Ж.-Ж. Ламбена та М. Портера до класифікації конкурентних переваг (табл. 1).

Щодо Ж.-Ж. Ламбена, то у його роботах виведено його власне визначення цього поняття. А саме він визначає конкурентні переваги як властивості продукту, які в той же час формують перевагу для підприємства над конкурентами.

М. Портер зазначає, що родовище конкурентної переваги організації складається з методу, яким її види діяльності виконуються, а також можуть посилювати один одного.

Класифікації конкурентних переваг

3 групи чинників Ж.-Ж. Ламбена, які є основою конкурентної переваги [5]:	Класифікація конкурентних переваг (М. Портер) [6]:
1) відмінна якість товару, тобто його підвищена цінність для споживача чи завдяки зниженню витрат, чи завдяки підвищеній ефективності продукту. Це дає підприємству додаткову владу на ринку, іншими словами примушує ринок сплачувати більш високу ціну; 2) витрати організації менші завдяки високій продуктивності. Підприємство отримує можливість стати більш прибутковою; 3) ключові компетенції, тобто особлива технологія, яка створює неповторну цінність	1) нові технології; 2) нові вимоги споживачів; 3) виникнення нового сегмента у галузі, зазвичай, завдяки освоєнню нового виду продукції; 4) змінення вартості чи наявності компонентів виробництва; 5) змінення державного регулювання, наприклад, при формуванні стандартів щодо охорони навколишнього середовища тощо

За Портером, для співіснування конкурентних переваг і видів діяльності потрібно сформувати чітку стратегію.

Їх вибір у стратегічному аспекті має фундаментальне значення для самих конкурентних переваг і їх стійкості. Також слід бачити різницю між операційною ефективністю та саме стратегією. Кажучи про операційну ефективність, М. Портер має на увазі виконання схожих операцій краще інших. Що стосується стратегічного позиціонування, то він має на увазі провадження інших видів діяльності або схожої діяльності, але іншими шляхами.

Також виділяють поняття стійких конкурентних переваг, деякі вчені називають таким чином очевидні переваги. Наприклад, П. Дойль зазначає, що стійка конкурентна перевага – це відміна у вигідну сторону торгової пропозиції одного підприємства від пропозицій підприємств-конкурентів, за рахунок якої покупці цільових ринків обирають на її користь. Серед умов, за рахунок яких і забезпечуються стійкі конкурентні переваги, можна виділити такі: вигоди для покупців; рентабельність організації; унікальність товару; неспроможність конкурентами повторити; кваліфікація працівників [2].

Такоє можна виділити основні характеристики конкурентних переваг:

- відносність, яка може бути проаналізована тільки методом порівняння властивостей, що впливають на ефективність продаж;
- прив'язаність до конкретних ринкових умов і чинників (товар не обов'язково буде мати перевагу в ціні на будь-яких географічних ринках);
- залежність від багатьох різномірних факторів, які є неконтрольованими (сучасна технологія впливає на формування переваг стосовно якості, наприклад, але також може погіршувати параметри собівартості виробу за рахунок високих витрат на придбання).

Висновки. Проаналізувавши роботи зарубіжних вчених, можна зробити висновок щодо визначення конкурентних переваг. Для цього треба порівнювати з найкращими провідними конкурентами на цьому ринку. За рахунок переваг у наявних ресурсах або переваг, які формують операційну ефективність, можна отримати тільки тимчасовий результат. Саме тому важливим спрямуванням створення конкурентної переваги виступає створення ефективної стратегії розвитку цієї організації, яка повинна опиратися на неповторне позиціонування, орієнтацію на унікальні види діяльності. Це дасть можливість досягти довгострокових конкурентних переваг.

Проблема з'ясування сутності конкурентних переваг залишається актуальною у зв'язку з активним висвітленням цієї теми у наукових джерелах та потребує проведення подальших досліджень у напрямку класифікації, структуризації та упорядкування теоретичних підходів щодо визначення експортного потенціалу.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шталь Т. В.

Література: 1. Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Ж.-Ж. Ламбен ; пер. с англ. под ред. В. В. Колганова. – СПб. : Питер. – 2004. – 800 с. 2. Дойль П. Маркетинг – менеджмент и стратегии / П. Дойль ; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Кантуревского. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с. 3. Азоев Г. Л., Челенков А. П. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : НОВОСТИ, 2000. – 255 с. 4. Михайлик Г. В. Конкурентні переваги та шляхи їх формування на машинобудівних підприємствах України / Г. В. Михайлик // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 130–136. 5. Портер М. Конкуренция / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2005. – 608 с.

ФОРМУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ АНАЛІЗУ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.14

Пасічник М. Ю.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У дослідженні наведено підхід до розробки технології аналізу структури капіталу підприємства з використанням програмного комплексу CA ERwin Process Modeler r7.3; наведено контекстну діаграму досліджуваного процесу; проведено декомпозицію її складових.

Ключові слова: технологія, модель, аналіз, структура капіталу, ефективність використання капіталу.

Аннотация. Представлен подход к разработке технологии анализа структуры капитала предприятия с использованием программного комплекса CA ERwin Process Modeler r7.3; представлена контекстная диаграмма исследуемого процесса; проведена декомпозиция ее составляющих.

Ключевые слова: технология, модель, анализ, структура капитала, эффективность использования капитала.

Annotation. The article presents an approach to the development of the capital structure analysis technology enterprise with complex software CA ERwin Process Modeler r7.3; presents contextual diagram of the investigated process; carried out the decomposition of its constituents.

Keywords: technology, model, analysis, capital structure, efficient use of capital.

Капітал підприємства виступає однією з найважливіших ключових фінансових категорій. Це зумовлено тим, що саме капітал формує фінансову базу ефективної діяльності суб'єкта господарювання, а структура капіталу виступає чинником його фінансової стійкості та стабільного розвитку. Саме тому удосконалення аналізу структури капіталу з метою забезпечення його оптимального складу та максимізації ефективності його використання є актуальним.

Багато вітчизняних учених присвятили свої роботи удосконаленню аналізу капіталу підприємств. Серед них О. Д. Василик, В. О. Мец, В. М. Опарін, П. Я. Попович та ін. Однак поглибленого дослідження вимагає застосування спеціального інструментарію у процесі аналізу структури капіталу, що було б спрямоване на підвищення рівня його деталізації та об'єктивності.

Метою написання статті є розробка технології аналізу структури капіталу підприємства на основі застосування програмного комплексу CA ERwin Process Modeler r7.3.

Аналіз структури капіталу – це процес, що потребує високого рівня структуризації. У цьому зв'язку доцільним уявляється застосування методології IDEF0, яка реалізується за допомогою програми CA ERwin Process Modeler r7.3. IDEF0 є системою, яка моделюється, представляється як сукупність взаємопов'язаних робіт, що у моделі відображаються у вигляді функціональних блоків, які поєднуються між собою за допомогою стрілок і вказують на тип взаємодії елементів діаграми [1]. Процес аналізу структури капіталу можна навести у вигляді діаграми, поданої на рис. 1.

В центрі контекстної діаграми відображається зміст досліджуваного процесу – аналіз складу, структури та ефективності використання капіталу підприємства. Вхідною інформацією для його проведення виступає фінансова звітність підприємства: «Звіт про фінансовий стан підприємства» та «Звіт про сукупний дохід». На основі цієї інформації та методичного забезпечення здійснюється подальший аналіз використання капіталу. Методичне забезпечення включає методи та підходи, за допомогою яких відбувається реалізація вказаного процесу. Механізмом виконання функціонального блоку в цьому випадку виступає фінансовий аналітик, який за допомогою автоматизованого робочого місця (АРМ) виконуватиме аналіз капіталу.

Аналіз складу, структури й ефективності використання капіталу підприємства здійснюється у три етапи, що відображено на рис. 2 як декомпозиція контекстної діаграми.

Розглянемо кожен із них детальніше.

Інформаційний етап включає в себе збір, перевірку, систематизацію фінансової інформації, на основі якої за допомогою методичного забезпечення аналітиком проводяться необхідні розрахунки та їх аналіз.

Наступним етапом аналізу структури й ефективності використання капіталу підприємства є розрахунковий, декомпозицію якого подано на рис. 3.



Рис. 1. Контексна діаграма процесу аналізу структури капіталу

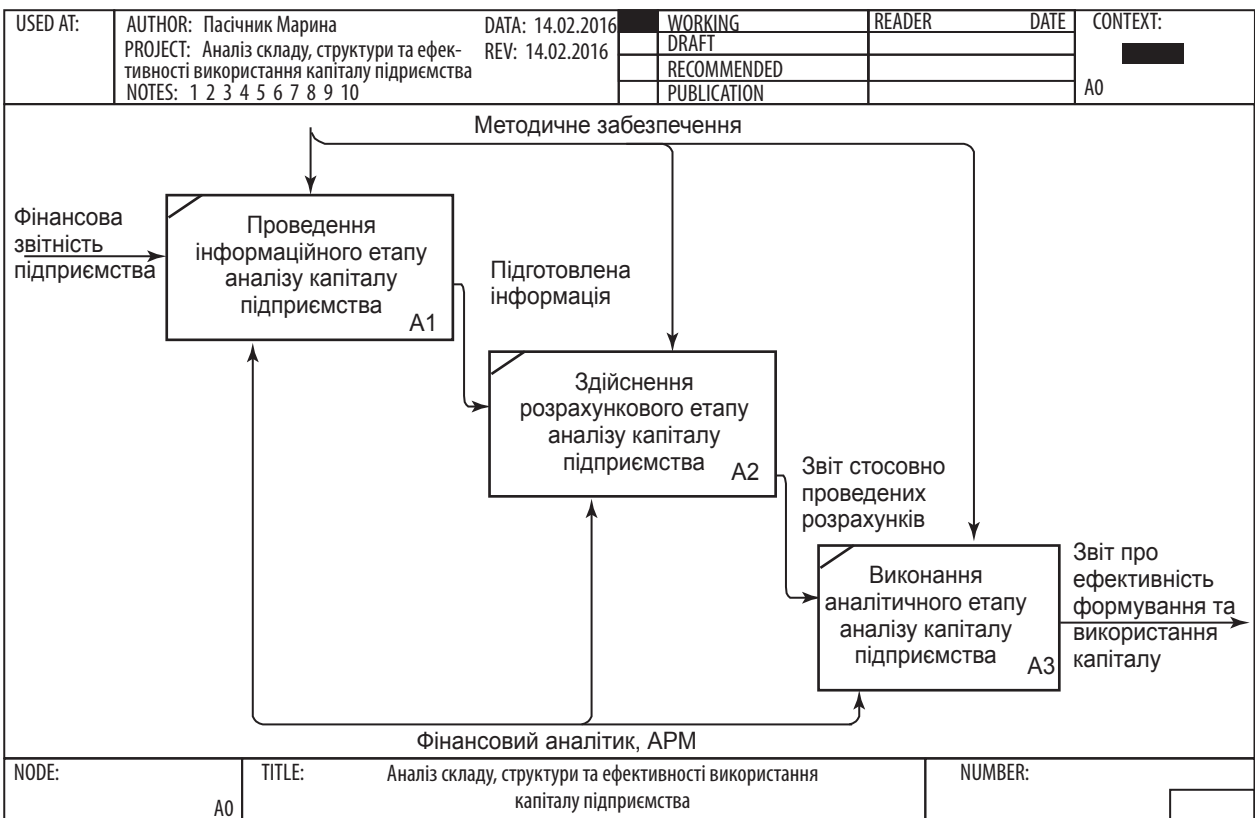


Рис. 2. Декомпозиція контексної діаграми A0

Розрахункова частина аналізу структури капіталу складається з трьох основних етапів, по закінченню яких формується звіт стосовно проведених розрахунків. Першим етапом розрахунків є здійснення оцінки структури та складу капіталу підприємства через проведення горизонтального та вертикального аналізу структури капіталу. Результати аналізу дозволять визначити частки складових елементів капіталу, провести оцінку їх динаміки та встановити ступінь впливу кожного з них на загальний обсяг джерел фінансування підприємства.

Другим пунктом розрахункового етапу аналізу структури капіталу є обчислення коефіцієнтів, що характеризують структуру капіталу. На першому кроці коефіцієнтного аналізу капіталу відбувається обчислення відносних показників, що характеризують структуру капіталу підприємства. Необхідність проведення їх розрахунку

полягає у визначенні рівня залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування. Результати проведених розрахунків відносних показників структури капіталу узагальнюються для передачі на наступний етап аналізу капіталу.

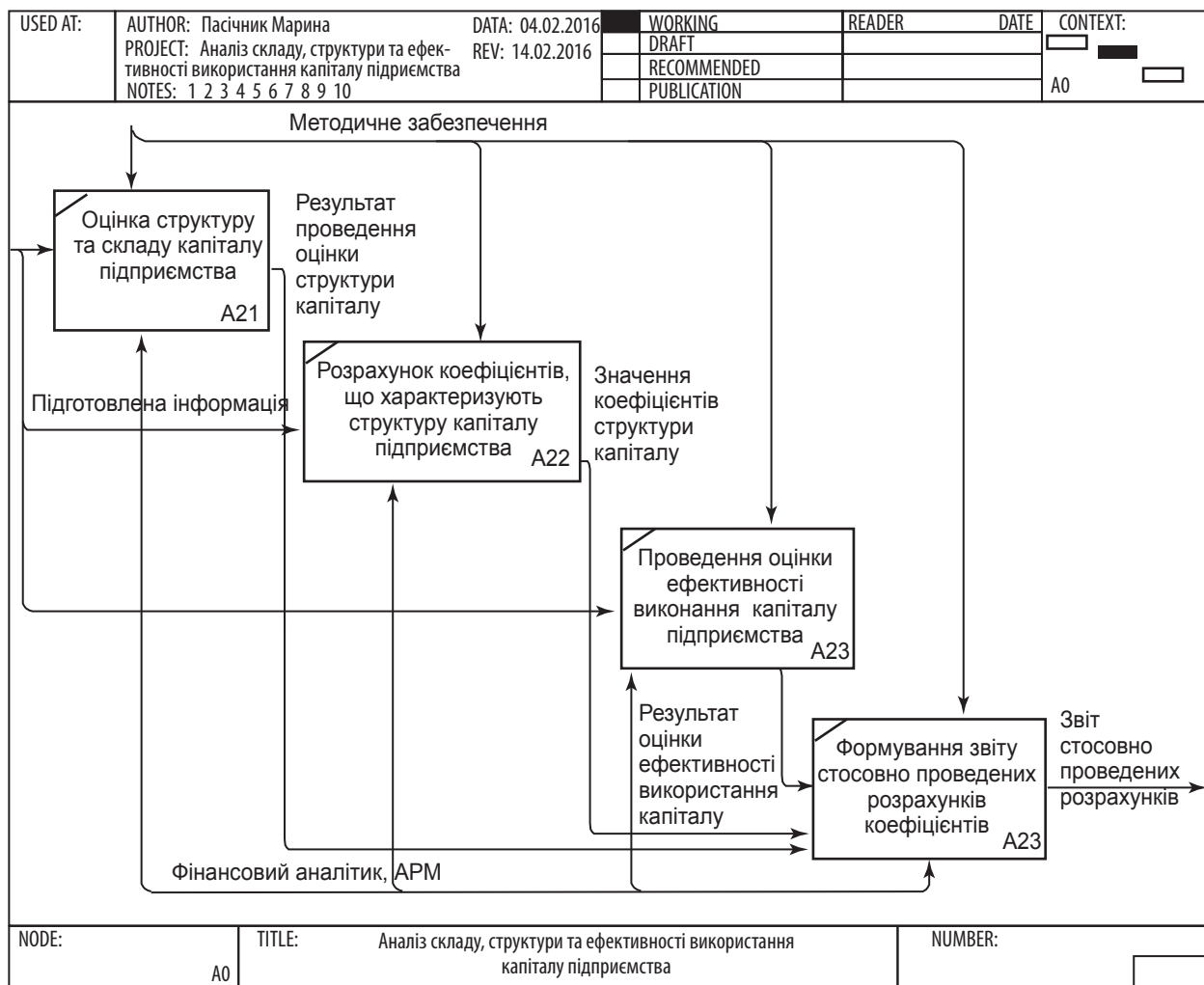


Рис. 3. Декомпозиція процесу здійснення розрахункового етапу аналізу капіталу

Перелік відносних показників структури капіталу підприємства, методика їх розрахунку та нормативні значення коефіцієнтів подано у табл. 1.

Таблиця 1

Показники, що характеризують структуру капіталу підприємства [2; 3]

Показник	Формула Ф. 1	Нормативне значення
1	2	3
Коефіцієнт автономії	$\frac{p.1495}{p.1900}$	≥ 0,5, збільшення
Коефіцієнт фінансової залежності	$\frac{p.1900}{p.1495}$	≤ 2, зменшення
Коефіцієнт фінансового ризику	$\frac{p.1900 - p.1495}{p.1495}$	≤ 0,5, критичне значення -1
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$\frac{p.1495 - p.1095}{p.1495}$	> 0, збільшення
Коефіцієнт структури покриття довгострокових вкладень	$\frac{p.1595}{p.1095}$	-

Закінчення табл. 1

1	2	3
Коефіцієнт довгострокового залучення коштів	$\frac{p.1595}{p.1495 + p.1595}$	0,4
Коефіцієнт фінансової незалежності капіталізованих джерел	$\frac{p.1495}{p.1495 + p.1595}$	0,6

Останнім у розрахунковому етапі аналізу виступає оцінка ефективності використання капіталу підприємства, що характеризує інтенсивність та ефективність використання сукупного капіталу та його складових [3]. Показники ефективності використання наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Показники ефективності використання капіталу [4; 5]

Показник	Формула
Коефіцієнт фінансування	$\frac{p.1595 - p.1695 \Phi.1}{p.1900 \Phi.1}$
Коефіцієнт відношення основних засобів до власних коштів	$\frac{p.1010 \Phi.1}{p.1495 \Phi.1}$
Коефіцієнт структури позикового капіталу	$\frac{p.1695 \Phi.1}{p.1900 - p.1495 \Phi.1}$
Рентабельність власного капіталу	$\frac{p.2359 \Phi.2}{p.1495 + p.1595 \Phi.1}$
Тривалість обороту капіталу в днях	$\frac{p.1900 \Phi.1 * 360 \text{ дн.}}{p.2000 \Phi.2}$
Коефіцієнт оборотності сукупного капіталу	$\frac{p.2000 \Phi.2}{p.1900 \Phi.1}$
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	$\frac{p.2000 \Phi.2}{p.1495 \Phi.1}$

Останньою заключною стадією аналізу структури капіталу підприємства є реалізація аналітичного етапу, декомпозицію якого наведено на рис. 4.

Першим етапом є остаточна перевірка розрахунків, обробка даних, що було отримано у процесі розрахунку показників. Перевірену та згруповану інформацію аналітик повинен ретельно проаналізувати для формування подальших висновків. Заключною стадією цього етапу є формування аналітичного звіту.

Отже, застосування програмного забезпечення CA ERwin Process Modeler r7.3 для побудови технології аналізу структури капіталу підприємства дозволяє забезпечити високий рівень деталізації вказаного процесу, його об'єктивність і використання отриманих результатів для розробки управлінських рішень щодо оптимізації структури капіталу підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Берест М. М.

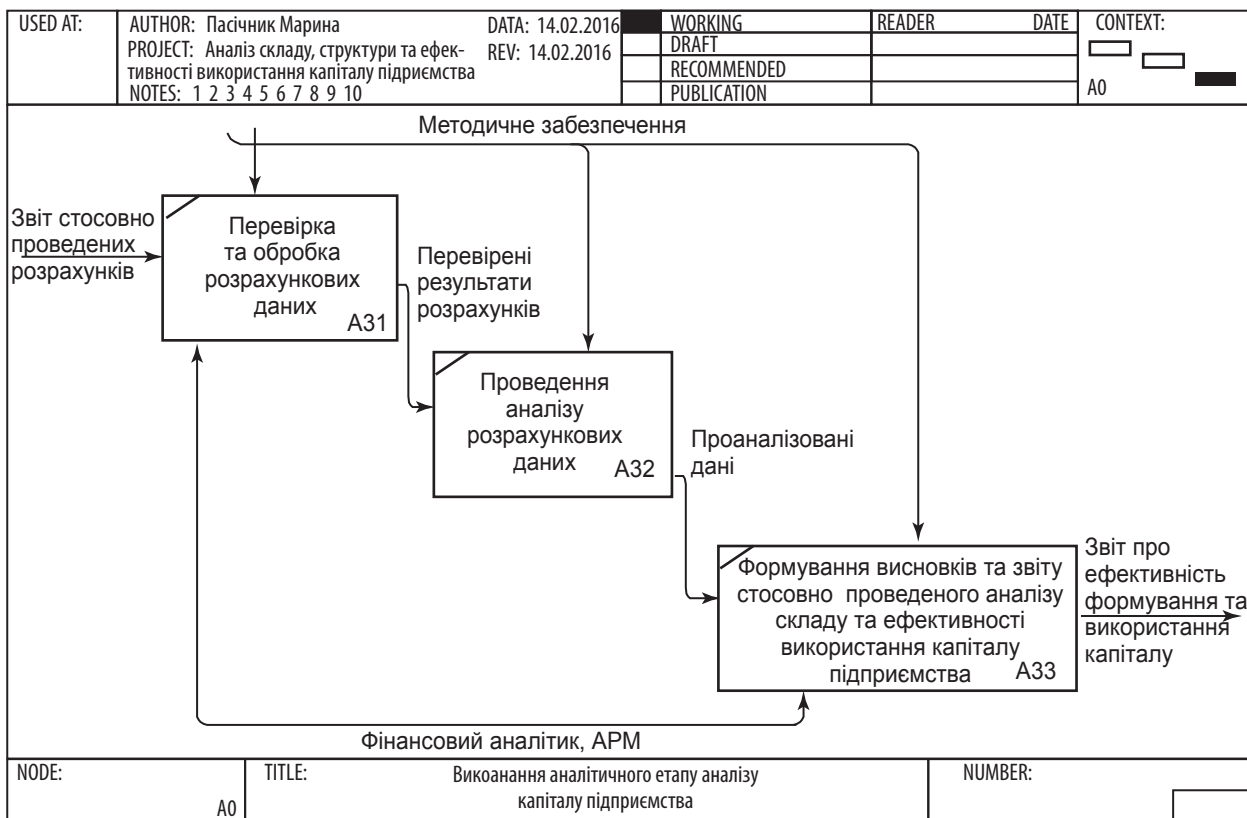


Рис. 4. Декомпозиція проведення аналітичного етапу

Література: 1. Горбаченко И. В. Проектирование информационных систем с СА ERwin Modeling Suite 7.3 : учеб. пособие / И. В. Горбаченко, Г. Ф. Убиенных, Г. В. Бобрышева. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2012. – 154 с. **2.** Подольська В. О. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / В. О. Подольська, О. В. Яріш. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 488 с. **3.** Методичні рекомендації до виконання практичних робіт з навчальної дисципліни “Організація фінансової діяльності” для студентів напряму підготовки 6.030508 “Фінанси і кредит” денної форми навчання / Укл. М. М. Берест, Т. Б. Кузенко, О. Ю. Литовченко та ін. – Харків : Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 128 с. **4.** Грабовецький Б. Є. Економічний аналіз : навч. посіб. / Б. Є. Грабовецький. – Київ : Центр учб. літ., 2009. – 256 с. **5.** Цал-Цалко Ю. С. Фінансовий аналіз : підручник / Ю. С. Цал-Цалко. – Київ : Центр учб. літ., 2008. – 566 с.

ЕЛЕКТРОННІ ГРОШІ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 339.74

**Петренко Ю.
Панченко В.**

Студенти 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано сучасний стан платіжних систем, їх значення для розвитку електронної комерції. Визначено подальші перспективи розвитку електронних грошей і платіжних систем в Україні, а також висвітлено ключові проблеми та недоліки електронних грошей. Досліджено електронні гроші на базі смарт-карт і на базі мереж.

Ключові слова: електронні гроші, смарт-карти, мережеві гроші, грошовий файл, електронна платіжна система, платіжна система.

Аннотация. Проанализировано современное состояние платежных систем, их значение для развития электронной коммерции. Определены дальнейшие перспективы развития электронных денег и платежных систем в Украине, а также освещены ключевые проблемы и недостатки электронных денег. Исследованы электронные деньги на базе смарт-карт и на базе сетей.

Ключевые слова: электронные деньги, смарт-карты, сетевые деньги, денежный файл, электронная платежная система, платежная система.

Annotation. In article probalby townhouse with renovated mill Platina systems, h znachennya for the development of e comerc. Vznacheno pedals and prospects of development "pennies I Platina systems in Ukraine, and takozh Visio key problems that nadoli" pennies. Dolce electron Groshi but on smart cards and on bus traps.

Keywords: electronic money, smart cards, network money, cash-file, electronic payment system, payment system.

В останні роки у зв'язку з появою нових інформаційних технологій і зростанням популярності електронної торгівлі отримали розвиток електронні платіжні системи, головним елементом яких є електронні гроші. Відповідно до визначення Європейського центрального банку електронні гроші являють собою вартість, яка є зобов'язанням емітента, що зберігається в електронній формі на деякому носії і прийняту як засіб платежу агентами, відмінними від емітента.

Тема розвитку електронних грошей і платіжних систем майже відсутня у вітчизняній науковій літературі, у якій мало уваги приділяється теоретичним аспектам цієї проблеми. Питання електронних грошей і платіжних систем більш детально висвітлюється у роботах зарубіжних науковців, таких як: М. Вудфорда, М. Кінга, С. Кляйна, Г. Селджіна, А. Шамраєва, Б. Шміта, Б. Фрідмена. Питання емісії й обігу електронних грошей знайшли своє висвітлення у наукових працях В. Кравця, О. Махаєвої, В. Міщенко, П. Сенища та ін. Праці вказаних учених розкривають сутність і значення електронних грошей і платежів у сучасних умовах. Проте останні тенденції на ринку платежів України вимагають додаткових досліджень за цим напрямком.

Метою статті є визначення подальшої перспективи розвитку електронних грошей і платіжних систем в Україні, а також висвітлення ключових проблем і недоліків електронних грошей.

Платіжне середовище є найважливішою умовою існування електронної комерції. У мережевій економіці конкурентоспроможність її суб'єктів визначається рівнем розвитку і взаємної інтеграції торговельних і платіжних інструментів. Для ефективної комерційної діяльності необхідно, щоб банківські установи та платіжні системи могли «обробляти угоди в режимі реального часу, як усередині країни, так і з використанням зарубіжних валют на світових ринках». Саме в цьому напрямі розвиваються сьогодні платіжні системи та інструменти в мережевій економіці. За визначенням Національного банку України, електронні гроші – це одиниці вартості, які зберігаються на електронному пристрої, приймаються як засіб платежу іншими, ніж емітент, особами і є грошовим зобов'язанням емітента. Таке трактування електронних грошей фактично дублює загальноприйняте в Європейському Союзі [1, с. 32–33].

До електронних грошей на споживчому рівні користувачі відносять будь-які платіжні сервіси, що дозволяють здійснювати платежі за товари або послуги, проводити розрахунки між користувачами за допомогою електронних засобів зв'язку, зокрема за допомогою мережі Інтернет. За своїми споживчими властивостями електронні гроші схожі з звичайними грошима. Їх можна заробляти, оплачувати ними послуги та товари, передавати



й отримувати від інших людей, накопичувати на рахунках і т.п. Варто зазначити, як і у випадку зі звичайними грошима, платежі відбуваються в режимі реального часу, в деяких випадках і анонімно. Електронні гроші зазвичай поділяють на два типи: на базі смарт-карт і на базі мереж. І перша, і друга група підрозділяються на анонімні системи, в яких дозволяється проводити операції без ідентифікації користувача і не анонімні (персоніфіковані) системи, що вимагають обов'язкової ідентифікації користувача [2].

В цей час електронні гроші розглядаються як потенційний заміник готівки для мікроплатежів. Однак за своїми якостями електронні гроші здатні частково замінити або повністю витіснити при розрахунках готівку. Штучне обмеження суми, яка може зберігатися в електронному гаманці, викликане невпевненістю регуляторів у надійності і безпеки використання такого платіжного інструменту. Очевидно, що за відсутності негативних прикладів цей ліміт буде збільшуватися або зовсім скасований.

Електронні гроші особливо корисні й зручні при здійсненні масових платежів невеликих сум. Наприклад, при платежах у транспорті, кінотеатрах, клубах, оплаті комунальних послуг, оплаті різних штрафів, розрахунках в Інтернеті тощо. Процес платежу електронними грошима здійснюється швидко, не виникає черг, не треба видавати здачу, гроші переходять від платника до одержувача досить швидко. Електронні гроші коректніше всього порівнювати з готівкою, оскільки обіг безготівкових грошей обов'язково персоніфіковано і відомі реквізити обох сторін. У разі розрахунків електронними грошима достатньо знати реквізити одержувача грошей [3].

Для обігу електронних грошей використовуються досить складні технології і комерційні банки не завжди хочуть і здатні самостійно розвивати нові продукти. Основними причинами небажання банків розвивати проекти, що пов'язані з електронними грошима, є: необхідність фінансувати розробки, результатами яких можуть користуватися конкуренти; труднощі кооперації з іншими банками з метою розділити витрати на інноваційні розробки; відсутність кваліфікованих фахівців у власному штаті; невпевненість у надійності аутсорсерів [4, с. 54–60].

Динаміка показників роботи систем електронних грошей, як у Європі так і в Україні, є позитивною. У той же час рівень проникнення технологій електронних грошей у сферу платежів сьогодні є невисоким. Емісія електронних грошей на карткових носіях за відсутності в законодавстві належних положень регулюється нормами щодо емісії платіжних карток і здійснюється в Україні лише банками.

Системи розрахунків електронними грошима на програмній основі, середовищем обігу яких є мережа Інтернет, та небанківські емітенти цих грошей працюють в умовах правової невизначеності. Системи розрахунків цим типом електронних грошей потребують надання їм легального правового статусу. Класичні твори та документи міжнародних установ з питань створення та функціонування платіжних систем наголошують, що системи платежів і розрахунків будь-якого рівня та призначення для нормального розвитку мають спиратися на правове підґрунтя [5].

Електронні гроші забезпечують можливості для ефективного прибутку у сфері роздрібних платежів, проте їх розвиток не повинен наражати на небезпеку ні безперервне функціонування платіжних систем, ні стабільність фінансової системи. Більше того, ефективний прибуток може бути реалізований тільки за умови запровадження достатнього захисту електронних грошей для підтримки довіри до них суспільства. Необхідно чітко визначити можливі ризики та вжити заходів для їх запобігання; з них найбільшим є ризик неплатоспроможності емітентів, нерозуміння цього може призвести до негативних наслідків, що вплине на довіру користувачів до різних видів електронних платежів і, можливо, навіть на довіру до грошей взагалі.

Серед проблем з реалізацією проектів «електронних грошей» комерційними банками на ринку з'являється безліч дрібних проектів, основними проблемами яких на даний момент є: вкрай малий розмір реального ринку «електронних грошей»; пріоритетна орієнтованість законодавств у сфері платіжних систем на банківську галузь; велика кількість конкуруючих і погано орієнтованих на своїх споживачів технологій і відсутність стандартів. Очевидно, що проблеми нового ринку «електронних грошей» можуть вирішуватися тривалим еволюційним шляхом або за допомогою великих інфраструктурних проектів, ініційованих державами [6, с. 560].

Висновки. Можна стверджувати, що на сьогодні електронні гроші та електронні платіжні системи є динамічним ринком як технічно, так і технологічно. На цей час в Україні не здійснюється спеціального державного регулювання електронних грошей. Банки безпосередньо не мають відношення до мережевих електронних грошей, забезпечуючи лише кінцеву точку введення-виведення грошових коштів у системи, і практично не є значущими гравцями на цьому ринку. На нашу думку, в майбутньому банки займуть якщо не лідируюче, то значуще становище в наданні цієї послуги.

Електронні гроші в їх фізичній формі – це файл, що містить число, що характеризує величину грошових коштів, що знаходяться у розпорядженні його власника, а також іншу спеціалізовану інформацію. Цей файл сформований кредитною організацією і зберігається на накопичувачах (у пам'яті) комп'ютера користувача. Дані з нього передаються до іншого комп'ютера за допомогою телекомунікаційних ліній і інших електронних засобів передачі інформації. В економічному ж сенсі електронні гроші являють собою емітовані кредитною організацією грошові знаки, представлені у вигляді інформації в пам'яті комп'ютера, що виконують функцію як засобу пла-



тежу, так і засобу обігу, а також інші функції грошей і володіють всіма основними властивостями традиційних готівкових кредитних грошей (банкнот і дрібної розмінної монети), процес оплати якими відбувається шляхом переказу (перезапису) їх з комп'ютера платника в комп'ютер одержувача. Іншими словами – це новий вид готівкових кредитних грошей.

Будучи зовсім новим інноваційним підходом у сфері грошово-кредитного обігу, електронні гроші не «вписуються» в існуючі національні правові акти країн світу. Ділова практика в цьому випадку є випереджаючою щодо правового регулювання процесів, які виникають.

Існують два варіанти виходу з цієї ситуації: з одного боку, можлива докорінна зміна законодавчої бази, розробка та введення в дію нового законодавства; з іншого боку, в країнах, де вже існує певний правовий базис, який регламентує особливості не тільки традиційних, а й нових інструментів оплати, нові процеси можуть адаптуватися до нього шляхом певного підлаштування під це законодавство або в результаті незначної його корекції.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пономаренко О. О.

Література: 1. Мировой опыт и перспективы развития электронных денег в России : научно-аналитические материалы. Вып. 10 / [П. М. Сенищ, В. М. Кравец, В. И. Мищенко и др.] ; под ред. В. И. Мищенко. – М. : Центр научных исследований, 2008. – 145 с. 2. Прибиловська А. М. Управління операціями з кредитними картками в банку : дипломна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра : 8.03050801 / Прибиловська А. М. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 3. Новіченко А. В. Аналіз функціонування платіжної системи України : дипломна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра : 8.03050802 / Новіченко А. В. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 4. Електронні гроші і мікрокредитування: оцінка можливості їх співіснування за допомогою математичної моделі / О. Гришин, О. Біліловець // Вісник Національного банку України. – 2012. – № 4. – С. 54–60. 5. Борисюк Я. В. Організація функціонування платіжних систем України : дипломна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра : 8.03050802 / Я. В. Борисюк. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 6. Бузалгин А. В. Глобальный капитал : в 2 т. Т. 1 / А. В. Бузалгин, А. И. Колганов. – М. : ЛЕНАНД, 2015. – 560 с.



СУТНІСТЬ І МЕТОДИКА МОДЕЛЮВАННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.5.001.891

Пешкова Г. І.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено сутність і методику моделювання бізнес-процесів на підприємстві. Розглянуто основну мету та причини для моделювання бізнес-процесів. Визначено основні методології моделювання виробничих процесів і їх особливості.

Ключові слова: процесний підхід, бізнес-процеси, моделювання бізнес-процесів.

Аннотация. Определена сущность и методика моделирования бизнес-процессов на предприятии. Рассмотрены основная цель и причины для моделирования бизнес-процессов. Определены основные методологии моделирования производственных процессов и их особенности.

Ключевые слова: процессный подход, бизнес-процессы, моделирование бизнес-процессов.

Annotation. The paper identified the essence and methods of modeling business processes in the enterprise are analyzed. The basic purpose and reason for modeling business processes. The basic methodology for simulation of production processes and their features are identified.

Keywords: process approach, business processes, business process modeling.

Основою діяльності будь-якої організації становлять її ділові процеси, або бізнес-процеси, які визначаються цілями й завданнями організації. Для кожної роботи, що входить у бізнес-процес, визначені тимчасові характеристики, що визначають її місце в загальній послідовності робіт, умови ініціації й час виконання [1]. Вивчення бізнес-процесів із метою їх удосконалення завжди починається з їх моделювання і залежить від якості побудованих моделей.

Проблемам моделювання бізнес-процесів присвячено дослідження таких зарубіжних авторів, як А. Шеер, Д. Румбах, І. Якобсон, Г. Буч, М. Робсон, Ф. Уллах, М. Хамерсон, Дж. Чампі та ін.

Метою статті є дослідження основних аспектів моделювання бізнес-процесів, адже моделювання дозволяє проаналізувати не тільки як працює підприємство в цілому, як воно взаємодіє із зовнішніми організаціями, замовниками та постачальниками, але і як організована діяльність на кожному окремо взятому робочому місці.

Моделювання бізнес-процесу – процес відображення суб'єктивного бачення потоку робіт у вигляді формальної моделі, що складається з взаємопов'язаних операцій [2]. Від якості побудованої моделі бізнес-процесів залежить їх правильне функціонування, результативність і можливість удосконалення в майбутньому. Тому це дуже відповідальна ділянка роботи, якій відводиться велика кількість часу при переході на процесне управління.

Моделювання бізнес-процесів здійснюється з метою створення реальної картини функціонування організації й процесів, що відбуваються в ній, а також виявлення поточних проблем організації і можливості їхнього вирішення [3]. Модель повинна відображати структуру бізнес-процесів організації, деталі їх виконання і послідовність документообігу.

Рішення з моделювання бізнес-процесів звичайно приймається з декількох причин:

- істотне зростання бізнесу за рахунок розширення напрямків діяльності (і як наслідок екстенсивний ріст витрат);
- вичерпання екстенсивного напрямку розвитку підприємства;
- втрата «технологічної прозорості» діяльності підприємства;
- усвідомлення керівництвом підприємства в необхідності змін і розвитку.

Моделювання бізнес-процесів організації включає два етапи структурне та детальне моделювання.

На етапі структурного моделювання в моделі мають бути відображені:

- існуюча організаційна структура;
- документи й інші сутності, що використовуються при виконанні модельованих бізнес-процесів і необхідні для моделювання документообігу, з описами їх основного змісту;
- структуру бізнес-процесів, яка відображає їх ієрархію від більш загальних груп до приватних бізнес-процесів;
- діаграми взаємодії для кінцевих бізнес-процесів, що відображають послідовність створення та переміщення документів (даних, матеріалів, ресурсів тощо) між дійовими особами.

Підготовлена модель повинна бути узгоджена архітекторами та провідними програмістами, підтверджуючи, що структура бізнес-процесів зрозуміла.

Детальне моделювання бізнес-процесів виконується в тій же моделі і має відображати необхідну деталізацію, повинна забезпечити однозначне уявлення про діяльність організації.

Детальна модель бізнес-процесу повинна включати [4]:

- набір прецедентів, що відображають можливі варіанти виконання бізнес-процесів «як є»;
- діаграми дій, що детально описують послідовність виконання бізнес-процесів;
- діаграми взаємодії, що відображають схеми документообігу.

Моделі повинні бути узгоджені з провідними фахівцями організації, що володіють необхідними знаннями.

У разі якщо після побудови моделей узгодження не було досягнуто – в модель повинні бути внесені необхідні уточнення та корективи. Процес ітерації (узгодження, внесення коректив та уточнень) повинен повторюватися до моменту повного підтвердження, що модель зрозуміла й однозначно представляє деталі бізнес-процесів [5].

На цей час на ринку комп'ютерних технологій представлені кілька спеціальних програм, що дозволяють обстежувати підприємство і побудувати модель. Вибір методології та інструментів, за допомогою яких проводиться моделювання бізнес-процесів, основоположного значення не має.



Основними засобами і методами моделювання виробничих процесів на цей час є ARIS (Architecture of Information Systems), IDEF (Integration Definition for Function Modeling). Вони володіють різними можливостями і призначенням.

Система ARIS являє собою комплекс засобів аналізу та моделювання діяльності підприємства. Її методичну основу становить сукупність різних методів моделювання, що відображають різні погляди на досліджувану систему. Одна і та ж модель може розроблятися з використанням декількох методів, що дозволяє використовувати ARIS фахівцям з різними теоретичними знаннями і налаштувати його на роботу з системами, що мають свою специфіку [1].

ARIS підтримує чотири типи моделей, що відображають різні аспекти досліджуваної системи:

- організаційні моделі, що представляють структуру системи – ієрархію організаційних підрозділів, посад і конкретних осіб, зв'язку між ними, а також територіальну прив'язку структурних підрозділів;
- функціональні моделі, що містять ієрархію цілей, що стоять перед апаратом управління, з сукупністю дерев функцій, необхідних для досягнення поставлених цілей;
- інформаційні моделі, що відображають структуру інформації, необхідної для реалізації всієї сукупності функцій системи;
- моделі управління, що представляють комплексний погляд на реалізацію бізнес-процесів у межах системи.

Іншим підходом до вирішення завдань комплексного обстеження підприємств і моделювання складних систем з'явилася розробка стандартів і методології сімейства IDEF. За допомогою методології сімейства IDEF можна ефективно відображати й аналізувати моделі діяльності широкого спектра складних систем у різних розрізах. При цьому широта та глибина обстеження процесів у системі визначається самим розробником, що дозволяє не перевантажувати створювану модель зайвими даними [6].

На закінчення короткого опису існуючих методологій слід зазначити, що бізнес-процеси підприємства можуть бути представлені за допомогою стандартних блок-схем, але при цьому містити деякі додаткові спеціальні графічні об'єкти. Використання цих об'єктів дозволяє зробити блок-схеми процесів більш наочними та зрозумілими для виконавців.

Таким чином, підприємство, що зважилося на оптимізацію бізнес-процесів, може вибрати методологію з декількох стандартних, використовувати найпростіші блок-схеми або, нарешті, розробити власну форму опису. Вибір методологій повинен базуватися на розумінні їх можливостей і недоліків, а також цілей використання створюваних моделей бізнес-процесів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Котлик А. В.

Література: 1. Ильин В. В. Моделирование бизнес-процессов. Практический опыт разработчика / В. В. Ильин. – М. : Вильямс, 2006. – 176 с. 2. Ефимов В. В. Описание и улучшение бизнес-процессов : учеб. пособие / В. В. Ефимов. – Ульяновск : Изд-во УлГТУ, 2005. – 84 с. 3. Милошевич Д. З. Набор инструментов для управления проектами / Д. З. Милошевич ; пер. с англ. Е. В. Мамонтова ; под ред. С. И. Неизвестного. – М. : Компания АйТи ; ДМК Пресс, 2006. – 210 с. 4. Репин В. В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов / В. В. Репин, В. Г. Елиферов. – М. : Стандарты и качество, 2004. – 408 с. 5. Бержер С. Графичний опис процесів. Методика та технічні засоби / С. Бержер, С. Гійяр. – Н. Новгород : Пріоритет, 2003. – 143 с. 6. Кулябов Д. С. Введение в формальные методы описания бизнес-процессов : учеб. пособие / Д. С. Кулябов, А. В. Королькова. – М. : РУДН, 2008. – 173 с.



АУДИТ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.108.34

Пилипенко Т. Я.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито та проаналізовано сутність аудиту персоналу, визначено основні об'єкти, запропоновано шляхи ефективного аудиту мотивації персоналу для поліпшення розвитку організації.

Ключові слова: персонал, аудит, мотивація персоналу, оцінка персоналу.

Аннотация. Раскрыта и проанализирована сущность аудита персонала, определены основные объекты, предложены пути эффективного аудита мотивации персонала для улучшения развития организации.

Ключевые слова: персонал, аудит, мотивация персонала, оценка персонала.

Annotation. The article disclosed and analyzed the nature of audit staff, the main objects, and the ways of the effective auditing motivation for improvement of the organization.

Keywords: personnel, audit, staff motivation, appreciation of staff.

Проблематика аудиту мотивації персоналу є досить актуальною. В Україні на цей період повільного та проблематичного розвитку економіки аудит персоналу так само практично не розвивається і є недосконалим та науково необґрунтованим. Багато питань залишаються відкритими та потребують детального вивчення, наприклад, питання визначення ефективності діяльності. Отже, розроблення ефективної системи аудиту мотивації персоналу є на сьогодні актуальним.

В умовах ринкової економіки виникає необхідність пошуку нових форм і методів оцінювання діяльності підприємств, зокрема системи управління персоналом. Одним із дієвих засобів оцінювання персоналу підприємства є аудит персоналу, який дозволяє розробляти рекомендації щодо управління персоналом, підвищення ефективності соціально-трудової та економічної діяльності підприємства.

Питаннями аудиту мотивації персоналу займалися такі вітчизняні вчені: Л. Балабанова, О. Сардак, Т. Білорус, А. Кредісов, А. Колот, О. Крушельницька, Д. Мельничук, В. Нестерчук, Л. Ніколаєнко, К. Шарапатова, Н. Панасюк, О. Ситнік, О. Ковальчук, Л. Червінська, М. Шаповал, а також відомі зарубіжні вчені: М. Армстронг, Т. Базаров, Л. Байєрс, Б. Генкін, Ф. Герцберг, Г. Десслер, П. Друкер, О. Єгоршин, О. Кібанов, А. Козлов, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Ф. Тейлор, В. Травін, В. Фокін, С. Шекшня та ін. Але досліджень ними різних систем аудиту мотивації, наприклад, таких як система матеріального стимулювання, соціальне стимулювання, психологічне стимулювання тощо в комплексі було проведено недостатньо.

Основною метою є дослідження аудиту мотивації персоналу. Необхідність розвитку управління мотивацією персоналу зумовила актуальність теми, а також мету та завдання дослідження.

Гостра необхідність дослідження ефективності системи мотивації персоналу в організації призвела до появи нового управлінського інструменту – мотиваційного аудиту. Сформувався він передусім на базі накопиченого досвіду аналізу ефективності мотиваційних систем різних підприємств, а потім вже – на науковій платформі [1, с. 18].

Мотиваційним аудитом персоналу є вид управлінської діяльності з діагностики та підвищення ефективності системи мотивації персоналу як управлінської підсистеми організації. Під час його проведення необхідно проводити аналіз та оцінку інформації про стан системи мотивації, її проблемні сфери і потенційні можливості, а також визначати напрями та способи корекції управлінського впливу.

Виявлення та задоволення матеріальних і нематеріальних потреб є найпотужнішим механізмом стимулювання працівників, що забезпечує високий рівень їх зацікавленості і задоволеності трудовою діяльністю, зниження витрат і підвищення ефективності виробництва.

Цілями проведення аудиту мотивації персоналу є: оцінка ефективності існуючої системи управління мотивацією; визначення відповідності системи управління мотивацією; рекомендації з необхідного удосконалення системи мотивації; розробка системи стимулювання персоналу під нові цілі; оцінка відповідності системи мотивації цілям підприємства; оптимізація витрат на управління мотивацією персоналу; оцінка обсягів ресурсів, необхідних для зміни системи мотивації та ін.

Система аудиту мотиваційного впливу підприємства на персонал включає підсистему оцінки можливостей підприємства щодо мотивації персоналу, методів впливу на персонал, способів стимулювання персоналу та підсистему формування стратегій управління мотиваційним впливом підприємства [2, с. 58].



Оскільки в будь-якій діяльності необхідно знати свої можливості, то оцінка можливостей підприємства щодо мотивації персоналу є надзвичайно важливою. До неї входить оцінка ресурсних та управлінських можливостей. Оцінка ресурсів повинна включати оцінку інформаційних, трудових, фінансових, матеріально-технічних ресурсів. Аналізуючи управлінські можливості, необхідно звертати увагу на організаційну структуру та культуру, якість системи управління підприємством. Наступним елементом аудиту мотиваційного впливу на персонал є підсистема оцінки методів впливу, що застосовує підприємство, на персонал.

Так, мотиваційний аудит можна визначити як інструмент менеджменту та як процес дослідження системи управління мотивацією персоналу, оцінки її відповідності стратегії, цілям підприємства і створення основи для її удосконалення.

Цей вид аудиту, як правило, організується як внутрішній і здійснюється керівником, менеджерами з персоналу або консультантами з метою виявлення невідповідностей в організації мотиваційної політики, які впливають на формування мотиваційного стану підприємства [3, с. 58].

Слід зазначити, що завдання проведення мотиваційного аудиту можуть бути різними залежно від: ситуації, що склалася у підприємстві; цілей керівництва (розробка нової системи мотивації або удосконалення діючої); масштабів і специфіки діяльності підприємства; типу кадрової політики; особливостей кадрового складу підприємства; стану ринку праці тощо. Проте у будь-якому випадку завдання мотиваційного аудиту підприємства повинні відповідати таким вимогам, як: вимоги підприємства, вимоги мотиваційних програм підприємства, інтересам і потребам персоналу, інтересам і потребам клієнтів [4, с. 43].

Основними завданнями мотиваційного аудиту є: контроль за трудовою активністю персоналу; перевірка достовірності інформації, яка надається керівництву; оцінка якості інформації, що видається системою управління; надання висновку про діючу систему мотивації, інформації про мотиви працівників і розробка рекомендацій, спрямованих на удосконалення системи мотивації.

Аудит мотивації є складовою аудиту персоналу, застосування якого дозволить: підвищити силу впливу мотивації та взаємозв'язку між засобами мотивації та результатами праці; оцінити мотиваційний потенціал працівників, тобто сукупність мотивів, які справляють більший вплив; виявити резерви підвищення трудової активності; удосконалити системи оплати праці на підприємстві; покращити організаційний клімат та організаційну культуру; підвищити соціальну відповідальність [5, с. 612].

Зауважимо, що суб'єктом при мотиваційному аудиті є аудитор, тобто компетентна особа в управлінні, мотивації персоналу, що досліджує мотиви працівників та діючу систему мотивації з метою її удосконалення в напрямі встановлення відповідності між заходами та мотивами і спрямована на підвищення рівня реалізації трудового потенціалу працівників.

При відборі методів мотиваційного аудиту важливо враховувати, що під час його проведення може бути зачеплений як увесь персонал компанії, так і окремі його категорії.

Методами проведення мотиваційного аудиту можуть бути: експертні та структуровані інтерв'ю, аналіз діючої документації, спостереження за роботою керівників, анкетування і тестування персоналу, формалізований опис процедур, статистичні методи обробки.

До того ж мотиваційний аудит повинен бути доповнений аналізом ефективності стимулювання персоналу, під час якого оцінюється відповідність системи стимулювання кадровій політиці підприємства [5, с. 617].

На основі оцінки відповідності системи мотивації персоналу цілям підприємства розробляється програма поліпшення системи, а також проводяться розрахунки витрат, необхідних для впровадження необхідних змін.

Таким чином, аудит мотивації персоналу, особливо в умовах ринкової економіки, дозволяє підвищити прибутковість організації за рахунок підвищення ефективності та продуктивності персоналу організації. В першу чергу, предметом аудиту персоналу мають бути трудовий колектив, його діяльність; організація, нормування, умови й охорона праці персоналу; дотримання прав і обов'язків працівників усіх рівнів, передбачених законодавством України.

Розробка та впровадження ефективної системи аудиту мотивації персоналу будь-якого підприємства має бути орієнтована на вивчення і задоволення потреб конкретного, окремо взятого працівника. Більше того, потреби людини не можна недооцінювати, адже вони є стимулом її роботи.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Шлендер П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие / П. Э. Шлендер. – М. : Инфра-М, 2012. – 262 с. 2. Белкин В. Н. Мотивы и стимулы труда / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина // Экономическая наука современной России. – 2003. – № 3. – С. 52–61. 3. Ричи Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 195 с. 4. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: ме-

тодологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна, В. В. Онікієнко. – Кіровоград : ПВЦ «Мавін», 2014. – 124 с. 5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 638 с.

АУДИТ РОБОЧИХ МІСЦЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 657.6:331.103.1

Погребняк А. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано важливість проведення аудиту персоналу на підприємстві. Виявлено порядок проведення аудиту робочих місць.

Ключові слова: аудит, робоче місце, порядок проведення, персонал, організація.

Аннотация. Проанализирована важность проведения аудита персонала на предприятии. Выявлен порядок проведения аудита рабочих мест.

Ключевые слова: аудит, рабочее место, порядок проведения, персонал, организация.

Annotation. This article analyzes the importance of the audit staff in the enterprise. Identify the procedure of audit of jobs.

Keywords: audit, workplace, conduct, personnel, organization.

Сучасний ритм життя великих і малих міст характеризується динамічним розвитком технологічного прогресу, що постійно вдосконалюється науковою і виробничою сферою, що обумовлює необхідність частішої зміни як самих умов праці, так і зміни підходів у їх організації. Тому забезпечення безпечних умов праці працівників стає головним завданням сторін трудових відносин у сучасних умовах.

Відомо багато науковців, які вивчали аудит персоналу, серед них: Прутков К., Волкова Ю., Харчева О., Шумана С. та ін.

Метою статті є вивчення аудиту робочих місць на підприємстві, а також виявлення етапів його проведення.

Найчастіше прагнення до досягнення максимального рівня доходів при економії «скрізь і на всьому» з боку роботодавця, а також відсутність відповідної ініціативи з боку працівника, яке зумовлене небажанням вступати в конфлікт зі своїм роботодавцем, призводить до сумних результатів.

За даними Міжнародної організації праці, щороку з причин, пов'язаних з трудовою діяльністю, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань помирає два мільйони чоловіків і жінок.

Центральне місце в організаціях відводиться аудиту робочих місць. Метою аудиту є їх чіткий опис, перевірка придатності до користування та укомплектованості.

Аудит робочих місць проводиться за допомогою таких процедур: аудит продуктивності праці, що дозволяє визначити рівень продуктивності праці і порівняти його з рівнем на аналогічних або конкуруючих підприємствах; аудит укомплектованості персоналом, тобто штатних посад і їх відповідність кваліфікаційним характеристикам персоналу; аудит розвитку персоналу, тобто умов і можливостей розвитку персоналу з урахуванням напрямів стратегічного розвитку підприємства; стратегічний аудит персоналу, що дозволяє визначити, які робочі місця і в якій кількості потрібні підприємству у майбутньому.

Аудиту підлягають усі наявні в організації робочі місця. Ця процедура включає в себе: оцінку наявності карти робочих місць; наявність на підприємстві документів щодо забезпечення умов праці.

У процесі аудиту насамперед здійснюється опис робочого місця, тобто опис його основних характеристик і вимог, що до нього пред'являються. Аудитор користується уже складеним описом, перевіряючи його на достовірність, а за його відсутності – складає опис самостійно за такою формою:

- короткий опис суті робочого процесу, обов'язків працівника, рівня його відповідальності, умов його роботи;
- специфіка робочого процесу – особистих і професійних характеристик;
- результати підбору працівників на робочі місця;
- оцінка розробки та впровадження програм підготовки кадрів і підвищення кваліфікації;
- порівняння планової і фактичної продуктивності праці;
- система винагород на підприємстві;
- програма безпеки і здоров'я персоналу.

Аудит придатності робочих місць до користування здійснюється у п'ять етапів. На першому відбувається визначення загального уявлення про робочі місця та їх місцезнаходження на підприємстві. Аудитор вивчає або складає схеми організаційної структури підприємства, вивчає взаємозв'язок робочих місць.

На другому етапі аудитор робить вибірку робочих місць для перевірки. Аудит всіх без винятку робочих місць вимагає значних витрат часу та грошей, тому об'єктами аудиту виступають окремі типові робочі місця.

На третьому етапі відбувається збір первинної інформації, необхідної для здійснення аудиту. Для збору інформації слід вивчити виробничі паспорти. Для отримання від персоналу додаткової інформації про стан робочого місця, процес експлуатації використовують співбесіди та опитування.

На передостанньому етапі аудитор робить оцінку зібраній інформації. Цей етап становить перевірку порядку експлуатації робочих місць на відповідність встановленим нормам.

А на останньому п'ятому етапі відбувається підготовка висновків і рекомендацій за результатами аудиту. Звіт аудитора про придатність робочих місць для експлуатації містить перелік недоліків і рекомендацій щодо їх усунення.

Результати опитувань і співбесід можуть бути оформлені у табличному вигляді. Кожен працівник заповнює окремий лист, аби уникнути впливу інших працівників на формування думки респондента.

Таким чином, у сучасних умовах високорозвиненого виробництва, оснащеного складною технікою, необхідний науковий підхід до організації праці на робочих місцях. Раціонально організоване робоче місце забезпечує умови праці, правильну побудову трудового процесу, позбавляє від зайвих і незручних рухів, дозволяє скоротити витрати часу, поліпшити використання устаткування, підвищити якість виконуваної роботи, забезпечити збереження обладнання. Аудит робочих місць дозволяє проаналізувати стан робочих місць і виявити помилки, надати рекомендації щодо їх усунення. Аналіз питання про аудит робочих місць в подальшому буде використовуватись у практичних дослідженнях на підприємстві.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – Київ : КНЕУ, 2004. – 398 с. 2. Волкова Ю. Г. Атестація робочих місць [Електронний ресурс] / Ю. Г. Волкова. – Режим доступу : www.buscons.ru/attestatnew. 3. Прутков К. Значення атестації в управлінні [Електронний ресурс] / К. Прутков. – Режим доступу : studopedia.org/9-123496. 4. Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці [Електронний ресурс] : Закон України від 01.08.1992 № 442. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>.

ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

УДК 331.522

Погромська В. О.

Студент 2 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Дано авторське визначення економічної категорії "молодіжне безробіття". Вивчено причини та проаналізовано динаміку молодіжного безробіття України впродовж 2006–2014 рр. Визначено шляхи зменшення рівня молодіжного безробіття в економіці України.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, молодіжне безробіття, рівень молодіжного безробіття, молодіжний сегмент ринку праці.

Аннотация. Дано авторское определение экономической категории "молодежная безработица". Изучены причины и проанализирована динамика молодежной безработицы Украины в течение 2006–2014 гг. Определены пути снижения уровня молодежной безработицы в экономике Украины.

Ключевые слова: занятость, безработица, молодежная безработица, уровень молодежной безработицы, молодежный сегмент рынка труда.

Annotation. Authorial definition of economic category "youth unemployment" are given. Reasons of youth unemployment are studied. Dynamics of youth unemployment in Ukraine during 2006–2014 are analysed. The ways of reduction of youth unemployment in Ukrainian economy are defined.

Keywords: employment, unemployment, youth unemployment, youth unemployment rate, market segment of youth labour.

Вступ. Безробіття – це складна соціально-економічна проблема, що нерозривно пов'язана з людьми, їх виробничою діяльністю. В умовах ринку на кожному підприємстві виникають якісно нові системи соціально-трудових відносин. Однак у ринковій економіці України ще не створені ефективні механізми використання трудових ресурсів, виникають нові та загострюються вже наявні проблеми в соціально-трудої сфері, зростає безробіття. З огляду на це, дослідження теоретичних і практичних аспектів проблеми безробіття в Україні є актуальним науково-практичним завданням.

Аналіз останніх публікацій. Теоретичні та практичні аспекти аналізу проблем безробіття в економіці України досить докладно висвітлені в роботах відомих українських учених, зокрема П. Василенко, А. Вороніна, В. Гейця, А. Гриценка [1], О. Грішнєвої, О. Зірко, А. Колота, Л. Кудіної [2], Н. Марціва, Я. Панаса [4], А. Стукалової, Р. Шабанова [6], А. Янішевської [7] та ін. Однак питання, пов'язані з аналізом динаміки молодіжного безробіття в Україні, є недостатньо вивченими і потребують подальшого наукового опрацювання.

Мета статті. Метою цієї статті є дослідження причин, динаміки та шляхів зменшення рівня молодіжного безробіття в Україні.

Виклад основного матеріалу. Ґрунтовний аналіз фахової наукової літератури [1–3; 5–7] показав, що існують різні підходи до визначення економічної сутності категорії "молодіжне безробіття". У цій статті автором під "молодіжним безробіттям" розуміється соціально-економічне явище, яке характеризується тим, що люди у віці від 15 до 34 років не мають роботи, зареєстровані у Державній службі зайнятості (ДСЗ), активно шукають роботу і здатні приступити до неї впродовж двох тижнів. Таке визначення найбільш повно розкриває зміст і основні критерії молодіжного безробіття в умовах ринкової економіки України.

В Україні проблема молодіжного безробіття невпинно загострюється. До основних причин зростання рівня молодіжного безробіття в економіці України слід віднести:

- 1) тривалу економічну кризу в Україні і падіння обсягів промислового виробництва, що суттєво скоротило попит на молодих фахівців економічних і технічних спеціальностей;
- 2) вікові особливості молодіжного сегмента ринку праці, що пояснюється тим, що у віці від 15 до 24 років людина ще не має достатнього досвіду роботи і, як наслідок, стійких конкурентних переваг на ринку праці [1, с. 134–138];
- 3) недосконалу територіальну структуру розвитку економіки України, що обумовлює диспропорції в рівні зайнятості серед молоді в різних регіонах країни;

- 4) недосконалість норм українського законодавства з проблем зайнятості молоді, що не відповідає сучасним політичним, економічним і соціальним умовам [2; 3, с. 390];
- 5) розрив між вимогами роботодавців і знаннями, вміннями та навичками молодих спеціалістів;
- 6) суттєве скорочення робочих місць із менш жорстокими умовами і створення нових із більш жорстокими правилами прийому на роботу;
- 7) відсутність системи стажування студентів під час навчання і розподілу випускників вишів;
- 8) неефективна податкова система, яка не стимулює забезпечувати робочими місцями саме молодь [3, с. 392–393].

Проаналізуємо динаміку молодіжного безробіття в Україні за період з 2006 р. по 2014 р. На рис. 1 наведено дані, що характеризують рівень молодіжного безробіття в Україні за віковими групами: від 15 до 24 років, від 25 до 29 років, від 30 до 34 років, а також загальний рівень безробіття серед молодих людей у віці від 15 до 34 років [4].

Рівень молодіжного безробіття, %

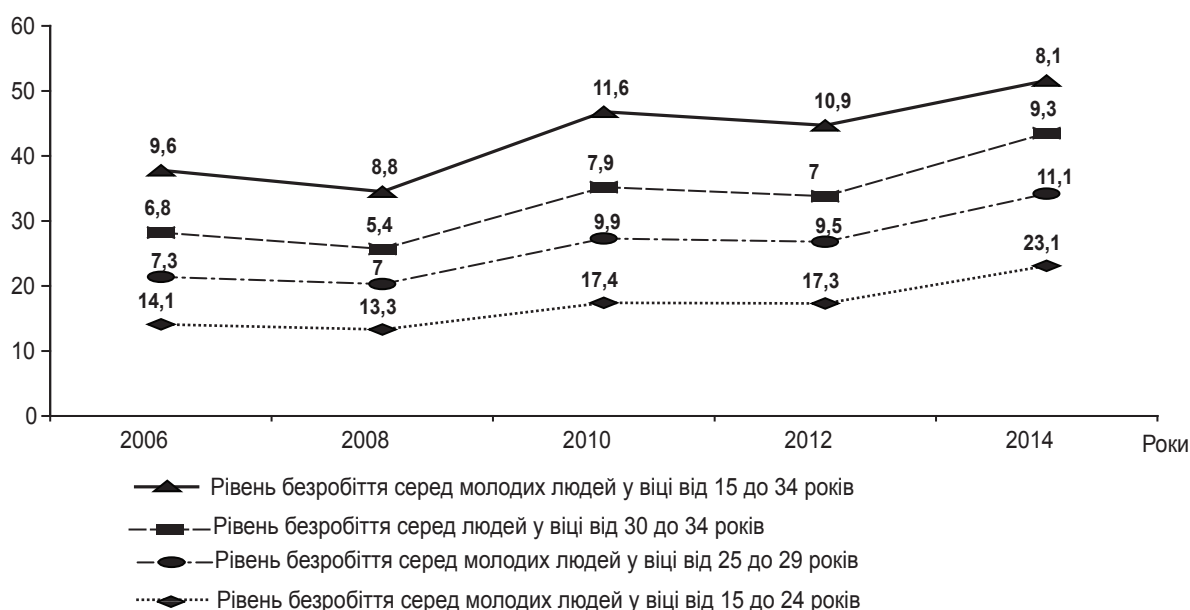


Рис. 1. Динаміка молодіжного безробіття в Україні

З рис. 1 видно, що загальний рівень молодіжного безробіття (рівень безробіття серед молодих людей у віці від 15 до 24 років) в Україні впродовж 2006–2014 рр. зріс на 2 %: з 9,6 % до 11,6 %. Слід звернути увагу на те, що найбільш високий рівень безробіття спостерігається серед молодих людей у віці від 15 до 24 років (14,1 % – у 2006 р., 3,3 % – у 2008 р., 17,4 % – у 2010 р., 17,3 % – у 2012 р., 23,1 % – у 2014 р.). Це випускники шкіл, технікумів, коледжів, вишів I–IV рівнів акредитації, а також абітурієнти, які вступили на 1 курс навчання [5, с. 12]. В цілому в аналізований період рівень безробіття у цій віковій категорії збільшився майже на 9 %, причому особливо несприятлива ситуація на ринку праці цього молодіжного сегмента спостерігається у 2014 р.

Щороку українські університети випускають більше, ніж 500 тис. фахівців, які не можуть влаштуватися на роботу. Тому не дивно, що рівень молодіжного безробіття в Україні є таким високим. Ситуацію погіршує і те, що деякі пропоновані спеціальності в учбових закладах України не відповідають сучасним ринковим вимогам. Це підтверджують і дані Державної служби зайнятості України, згідно з якими приблизно 5–7 % випускників вишів щороку звертаються до ДСЗ України. Так, у 2013 р. роботу не змогли знайти понад 53000 випускників вишів, 33500 випускників шкіл, технікумів, коледжів, а також 6300 випускників загальноосвітніх шкіл [6, с. 106].

Існує й інша проблема. З кожним роком істотно скорочується кількість бюджетних місць для навчання на денному відділенні, і не усі абітурієнти спроможні сплачувати за навчання по 15–20 тис. грн на рік. Це призводить до збільшення кількості молодих людей, які або йдуть в менш престижні учбові заклади, або взагалі відмовляються від отримання вищої освіти [7].

Щодо регіональних особливостей молодіжного безробіття в Україні, то впродовж 2006–2014 рр. найбільший рівень молодіжного безробіття характерний для Волинського, Житомирського, Закарпатського та Івано-Франківського регіонів [7, с. 150–151]. Ймовірніше за все, це пов'язано з тим, що молоді люди їдуть навчатися (або шукати роботу) до більш розвинених регіонів (Київського, Дніпропетровського, Одеського) і, у випадку невдачі,



саме там стають на облік до Державної служби зайнятості України [7, с. 149]. Враховуючи низькі темпи створення нових робочих місць і природний приріст населення саме у цих регіонах, можна прогнозувати, що у подальшому ситуація із працевлаштуванням молоді у цих регіонах лише погіршиться.

Загострення проблем молодіжного безробіття в Україні вимагає відповідних заходів із реформування системи соціального захисту молоді. На нашу думку, такими заходами мають бути:

- 1) запровадження практики “бронювання” перших робочих місць для випускників технікумів, коледжів, вишів;
- 2) обов’язкове включення до навчального процесу студентів вишів програм стажування;
- 3) реформування податкової системи з упровадженням пільгового оподаткування для підприємств, що забезпечують робочими місцями молодих людей у віці від 15 до 24 років;
- 4) створення Молодіжної біржі праці;
- 5) розвиток молодіжного підприємництва [2];
- 6) впровадження у навчальний процес студентів факультативних занять із організації і ведення власного бізнесу.

Висновки. Таким чином, проведений аналіз динаміки молодіжного безробіття в Україні показав, що ця проблема є досить гострою. Так, у період з 2006 р. по 2014 р. загальний рівень молодіжного безробіття в Україні зріс з 9,6 % до 11,6 %, причому особливо це стосується молодих людей у віці від 15 до 24 років. Така ситуація потребує невідкладних заходів із реформування системи соціального захисту молоді, які, на думку автора, мають полягати у такому: пільгове оподаткування підприємств, що забезпечують робочими місцями молодих людей у віці від 15 до 24 років; обов’язкове включення до навчального процесу програм стажування; створення Молодіжної біржі праці; розвиток молодіжного підприємництва. З огляду на це, подальші наукові пошуки автора будуть спрямовані на розробку практичних рекомендацій з розвитку молодіжного підприємництва в Україні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Черкашина Т. С.

Література: 1. Геєць В. М. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України : наук. доп. / В. М. Геєць, А. А. Гриценко. – Київ : Ін-т економіки та прогнозування, 2013. – 247 с. 2. Кудіна Л.І. Молодіжне безробіття та проблеми розвитку молодіжного підприємництва / Л. І. Кудіна, Л. О. Яцюк. – Київ : Молодіжна Альтернатива, 2010. – 112 с. 3. Панас Я. В. Аналіз стану та причин молодіжного безробіття в Україні / Я. В. Панас, Н. І. Марців // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. – 2013. – С. 386–392. 4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. 5. Хохрякова І. В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно-суспільних відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управл. : 25.00.01 / Хохрякова Інна Володимирівна. – Дніпропетровськ, 2010. – 20 с. 6. Шабанов. Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія / Р. І. Шабанов. – Харків : ХНАДУ, 2015. – 359 с. 7. Янішевська А. В. Аналіз стану ринку праці та зайнятості молоді в Україні / А. В. Янішевська // Економіка: реалії часу. – 2014. – № 3 (13). – С. 147–155.



ИНТЕГРАЦИЯ УКРАИНЫ В МЕЖДУНАРОДНУЮ ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СИСТЕМУ, МИРОВОЕ ХОЗЯЙСТВО

УДК 339.9:338(477)

Подсевалова А. В.

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

Аннотация. Исследованы особенности современной экономики Украины. Отражены качественные и количественные изменения в экономике и обществе. Рассмотрены методы улучшения позиций Украины на мировом рынке, особенности интеграции в международную экономическую систему и мировое хозяйство.

Ключевые слова: мировое хозяйство, экспорт, золотовалютные резервы, рынок сбыта, специализация.

Анотація. Досліджено особливості сучасної економіки України. Відображено якісні та кількісні зміни в економіці та суспільстві. Розглянуто методи поліпшення позицій України на світовому ринку, особливості інтеграції в міжнародну економічну систему і світове господарство.

Ключові слова: світове господарство, експорт, золотовалютні резерви, ринок збуту, спеціалізація.

Annotation. In the offered article features of modern economy of Ukraine were investigated. High-quality and quantitative changes in economy and society are reflected. Methods of improvement of positions of Ukraine in the world market, feature of integration into the international economic system and the world economy are considered.

Keywords: world economy, export, gold and foreign exchange reserves, sales market, specialization.

Актуальность данной статьи состоит в том, что необходимо определение путей проведения структурных преобразований в экономике страны и аппарате управления с целью повышения и закрепления роли Украины в международной экономической системе. Желание Украины ориентироваться не только на Европу, но и на взаимоотношения в области Европа – Северная Америка – страны СНГ. Геополитическое положение страны побуждает Украину к активному участию в мировых интеграционных процессах. В научных работах таких экономистов, как С. Бердников Н. Якубовский, В. Геец, А. Чухно были представлены обоснованные рекомендации по поводу интеграции Украины в мировое хозяйство.

На современном этапе развития вследствие неблагоприятной военной и политической атмосферы в стране экономика Украины не является стабильной, и её состояние продолжает ухудшаться. В первом квартале 2014 г. объём прямых иностранных инвестиций снизился на 6,2 млрд долл., или на 10,6 %, по сравнению с началом года [1], что свидетельствует о непривлекательности Украины для иностранных инвесторов. Также вследствие сокращения государственного финансирования произошло снижение капитальных инвестиций на 23,1 % в годовом исчислении.

Таким образом, отечественные предприятия не в силах возобновить инвестиционную активность за счет собственных средств. В первом квартале 2014 г. их прибыль возросла в 2,2 раза, в то время как убытки – в 5,5 раза. Сальдо имело отрицательный показатель в размере 128,5 млрд грн [2]. В период с декабря 2008 г. по декабрь 2013 г. инфляция выросла на 26,3 %. Приблизительно за это же время размер внешнего долга увеличился на 40 %, а количество золотовалютных резервов сократилось на 40 %. При этом уровень жизни населения упал на 25 %, а объёмы реального ВВП на душу населения – практически на 20 %. В первом квартале 2015 г. золотовалютные резервы (ЗВР) Украины демонстрировали разнонаправленную динамику. В первые два месяца они продолжали свое снижение. Переломным стал март месяц в связи с получением средств от МВФ в рамках Механизма расширенного финансирования (EFF) в сумме 4,872 млн долл. США, в том числе в пользу правительства в сумме 2,633 млн долл. США. Также увеличению объёма резервов в марте способствовало поступление средств в пользу Правительства в сумме 200 млн канадских долларов [2]. Кроме того, на уровень международных резервов оказали влияние интервенции Национального банка по покупке иностранной валюты на сумму 581,4 млн долл. США. Объём интервенций по продаже валюты составил 372,5 млн долл. США, из которых 281,3 млн долл. США было продано по адресным интервенциям государственным предприятиям НАК «Нафтогаз Украины» и ПП НАЭК «Энергоатом».

Таким образом, Нацбанку удалось достичь положительного сальдо в своих интервенциях. В то же время платежи правительства и Национального банка Украины по погашению и обслуживанию государственного и гарантированного государством долга в иностранной валюте составили 906,9 млн долл. США в эквиваленте, в том числе 221,9 млн долл. США Международному валютному фонду [2]. Но несмотря на то, что золотовалютные резервы Украины увеличились, на них осталось высокое давление, что обусловлено наличием суверенных долго-

вых обязательств, а также неблагоприятной экономической атмосферой Украины. С другой стороны, количество международных резервов Украины на сегодняшний день имеет достаточный показатель для выполнения обязательств и текущих операций правительства и Национального банка Украины. Негативное состояние экономики Украины, военные действия в зоне АТО препятствуют самостоятельному восстановлению уровня золотовалютных резервов Украины. Но получение дополнительной финансовой помощи для нашей страны уменьшает риск снижения ЗВР. Таким образом, возникают затруднения с поступлением валюты в страну, поскольку значительно снижаются показатели экспорта. Конкурентоспособность украинской продукции на мировых рынках имеет очень низкие показатели, для неё характерно глобальное падение во всех сферах. Это требует значительных усилий правительства по стимулированию производителей к модернизации производства, а также снижению себестоимости с одной стороны, а с другой стороны – по стимулированию к открытию новых рынков для украинских экспортеров. Динамика изменения ЗВР в 2000–2014 гг. отражала позиции украинского экспорта на мировых рынках. По одной лишь металлургии объемы зарубежных продаж с 2007 по 2013 гг. снизились на 25 %, а цены просели на 30 %. Потребители из Европы и Азии сокращали объемы заказов, а страны MENA, кроме того, наращивали собственные мощности по производству. На рис. 1 изображена динамика изменения количества золотовалютных резервов Украины в период за 01.01.2013 – 01.05.2015.

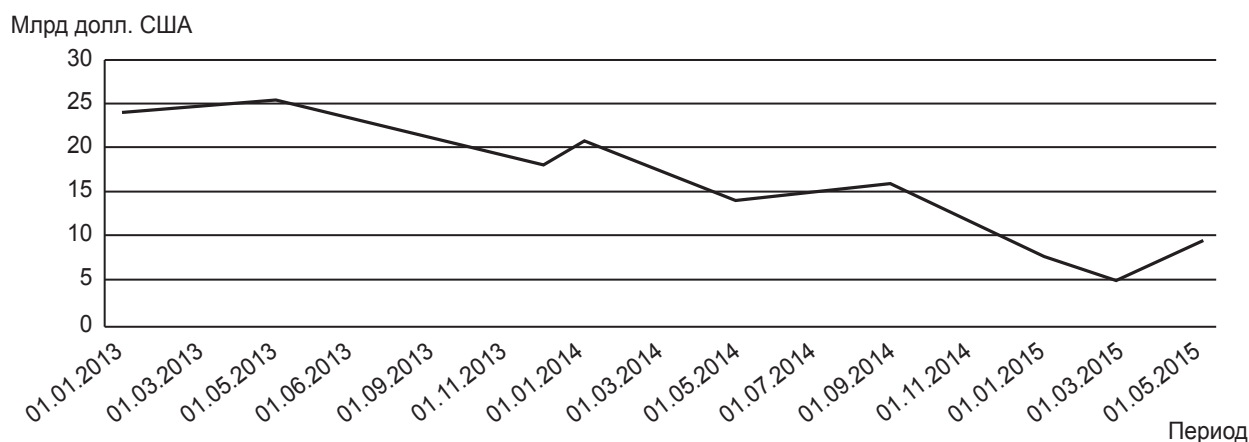


Рис. 1. Динамика изменения количества золотовалютных резервов Украины в период за 2013–2015 гг.

В 2007 г. за рубеж было продано 28,4 млн тонн металлопродукции по средней цене 750 долл. за 1 тонну. В 2013 г. показатели снизились до 22,6 млн тонн. При этом цена за 1 тонну металла спустилась к средней отметке 550 долл. Таким образом, экспортные потери меткомбинатов составили 9 млрд долл. в год. Эта сумма соответствовала размеру внешнего госдолга Украины на 2013 г. На этом фоне собственники предприятий игнорировали необходимость вложений в модернизацию предприятий, усовершенствование качества продукции [2].

Следовательно, современная ситуация в Украине по поводу поступления валюты в страну – следствие ошибок управления предприятиями, занимающими основную роль в экономике, а также результат недостаточного расширения ассортимента выпускаемой продукции и переориентации рынков сбыта. Украине потребуется достаточно длительный период для восстановления экономики и возобновления роста ЗВР. Это связано с необходимостью структурно перестроить рынок сбыта отечественного экспорта.

В настоящий момент необходима модернизация внешней торговли Украины, а также улучшение ее позиций на мировом рынке. Внешняя торговля Украины не соответствует экономическому потенциалу государства, как по объему, так и по структуре экспорта и импорта. Преодоление существующих в стране недостатков возможно путем более полного использования конкурентных преимуществ и образования общегосударственной системы, которая поддерживала бы экспортный потенциал Украины.

Экспорт по данным на 2014 г. снизился на 14 % по сравнению с показателями на 2013 г. Самое большое падение экспорта произошло в промышленной сфере – 20 %, а также в машиностроении – 17 %, поскольку продукция данных отраслей в наибольшей мере экспортировалась в Россию. С другой стороны, потеря российского рынка сбыта является причиной модернизации производства, а также поиска новых рынков.

В это же время вырос показатель экспорта сельскохозяйственных культур. Именно продукция данной отрасли сегодня является основным двигателем украинского экспорта и источником притока иностранной валюты. В 2014 г. экспорт зерновых культур увеличился на 3 %, в то время как экспорт остатков пищевой промышленности и кормов для животных побил рекорд прироста в 2014 г., увеличившись на 20 %. Развитию данной отрасли, даже в период кризиса, способствуют несколько факторов, среди которых основными являются торговые преференции и квоты ЕС, а также активная деятельность Министерства агрополитики по реформированию сектора. Если



преодолеть другие проблемы в агросекторе, такие как неразвитая инфраструктура и отсутствие свободного доступа аграриев к финансированию, то он будет развиваться еще динамичнее [3].

Также возрос экспорт товаров личной гигиены, канцелярии, бижутерии, что свидетельствует о прибыли в размере 110,7 млрд долл., но в это же время импорт данных товаров возрос почти на 30 %, что имеет и негативную тенденцию.

Украина в основном экспортирует сырье, при чем за 2014–2015 гг. объем экспорта в ЕС вырос в 2 раза, что кажется положительным сдвигом. С другой стороны, для того чтобы в полной мере реализовать экспортный потенциал страны, Украине необходимо перейти от сырьевой модели экономики к производству высокодоходной продукции и услуг. Для некоторых стран мира производство товаров и услуг за рубежом, а также международное движение капитала стали одним из основных способов работы на внешнем рынке. Для Украины характерно осуществление прямого инвестирования капитала за рубежом, связанного с предпринимательской, снабженческо-сбытовой деятельностью, туристическими, финансовыми, транспортно-агентскими и другими услугами [4, с. 132]. Важными направлениями интеграции Украины в мировую экономику являются соглашения о режиме свободной торговли, создание условий для развития кооперации, образования транснациональных промышленно-финансовых, производственных объединений и финансово-кредитных организаций. Однако высокий уровень потребления возможен лишь в условиях новой постиндустриальной цивилизации, для которой характерно инновационное развитие, а также переход к новому типу экономического роста, основанного на знаниях достижения научно-технического прогресса. В данном случае интерес представляют показатели, которые характеризуют экономики государств, принимающих участие в международном товарообмене, их конкурентоспособность на мировом рынке, а также динамика развития мировой торговли отдельных стран. Для Украины важно определение той международной специализации, которая принесёт наибольшую выгоду для всех её регионов в мировой торговле. Развитие внешней торговли будет перспективно при наиболее рациональном использовании благоприятного географического положения Украины, наличии высококвалифицированной рабочей силы по сравнительно невысокой цене, что предоставило бы возможность создания сборочных производств, ориентированных на внутренний и внешний рынок. Перспективными для Украины остаются такие высокотехнологические конкурентоспособные производства, как самолётостроение, судостроение, ракетно-космическая отрасль, создание электронно-оптических изделий, навигационных приборов, радиотехнических систем [4, с. 133]. Важно закрепить и расширить инновационный потенциал. В странах с высоким уровнем развития промышленности характерной является зависимость специализации национальных экономик от особенностей экономического разделения труда. Промышленность играет главную роль в формировании уровня экономического развития страны, поскольку она является одной из ведущих отраслей материального производства. В основу развития промышленного комплекса Украины должны быть положены такие экономические процессы, как инновация, глобализация, конкуренция, интеграция, а также активное развитие основных отраслей промышленности.

Разрабатывая промышленную политику Украины, необходимо учесть новую геополитическую ситуацию, которая сложилась в результате расширения ЕС. Промышленность Украины может рассматриваться как серьёзный потенциал экономического, научно-технического и гуманитарного сотрудничества со странами ЕС (Бельгия, Германия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Франция, Великобритания, Дания, Болгария), СНГ (Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Молдавия, Узбекистан, Армения, Россия, Таджикистан, Туркменистан). Вступление Украины в ВТО открывает новые возможности в отношении роста объемов инвестирования, экспорта, но может привести и к разрушению производств, продукция которых недостаточно конкурентоспособна. Поэтому необходимо активизировать работу по улучшению международного сотрудничества промышленности Украины, переходу на международные стандарты качества, эффективному использованию возможностей, которые открывает вступление в ВТО [5, с. 10].

Ввиду высокого научного и технологического потенциала предприятий оборонно-промышленного комплекса Украины они являются очень важными центрами развития высокотехнологичной, конкурентоспособной продукции гражданского профиля с долей 70–75 % от общего объема производства в отрасли [5, с. 19]. Государство должно стимулировать развитие кооперации отечественных производств такой продукции с высокотехнологичными предприятиями Европы, США, Японии, Китая.

Таким образом, экономика Украины нуждается в преобразованиях, а именно необходима модернизация производства, изменения в структуре специализации страны, а также поиски новых рынков. Это позволит нашему государству улучшить позиции на мировом рынке, а значит, усилить международный интерес к стране, повысить ее инвестиционную привлекательность.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Зайцева И. С.



Литература: 1. Какой будет экономика Украины в конце 2015 года [Электронный ресурс] // Аграрный тиж-день. – Режим доступа : <http://a7d.com.ua>. 2. Частный предприниматель : портал предпринимателей Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://chp.com.ua/gazeta/arhiv-newspaper>. 3. Светличная Д. А. Развитие мирового хозяйства и интеграция Украины в международную экономику / Д. А. Светличная // Вестник Одесского национального университета. – 2009 . – Т. 14. – Вип.15: Економіка. – С. 131–138. 4. Чухно А. Актуальные проблемы развития экономической теории на современном этапе / А. Чухно // Экономика Украины. – 2009. – № 5. – С. 15–35. 5. Макеєва О. А. Стратегія організації підприємства в Україні в умовах розвитку світового господарства : монографія / О. А. Макеєва. – Одеса : Астропринт, 2007. – 268 с.



КОМПЛЕКСНИЙ КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: МІЖНАРОДНА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ

УДК 005.932(477)

Порхун А. Д.

Магістрант 2 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто класифікацію методів оцінки міжнародної конкурентоспроможності підприємства. Проведено оцінку конкурентоспроможності відносно іноземних конкурентів і запропоновано можливу стратегію розвитку.

Ключові слова: міжнародна конкурентоспроможність, підприємство, конкурентні переваги, стратегія.

Аннотация. Рассмотрена классификация методов оценки международной конкурентоспособности предприятия. Проведено оценивание конкурентоспособности относительно зарубежных конкурентов и предложена возможная стратегия развития.

Ключевые слова: международная конкурентоспособность, предприятие, конкурентные преимущества, стратегия.

Annotation. The article considers a classification of evaluation methods of international competitiveness of enterprises. The assessment of competitiveness has taken place in comparison with foreign competitorI and a possible development strategy is proposed.

Keywords: international competitiveness, an enterprise, competitive advantages, strategy.

Актуальність. Можливість країни зайняти певне належне місце в глобальній економіці залежить від можливостей її фірм утримати гідне положення на світових ринках. Тому, враховуючи тенденції світового розвитку, необхідно проводити політику, спрямовану не тільки на зниження витрат на виробництво і реалізацію продукції, але й на комплексне підвищення ефективності і внутрішніх, і зовнішніх чинників, що забезпечують міжнародну конкурентоспроможність підприємства [1].

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження проблем міжнародної конкуренції зробили такі вчені, як М. Портер, К. Конрад, Ч. Гілл, Дж. Майер [1], а також вітчизняні: Є. Волошин, В. Ковалевський, Л. Новошинський, І. Піддубний та ін. [2].

Метою дослідження є вирішення питання окреслення міжнародних конкурентних переваг промислового підприємства за лідерство на зовнішніх ринках за допомогою комплексного компаративного аналізу господар-



ської діяльності, основним завданням якої є зміцнення конкурентних позицій підприємства серед інших у ринковому бізнес-середовищі.

Вступ. Для забезпечення належного рівня конкурентоспроможності підприємства проводиться оцінка ефективності ведення господарської діяльності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, у процесі якої виявляються слабкі та сильні сторони підприємства, приховані можливості та потенційні загрози.

Але через широкий діапазон підходів до оцінювання конкурентоспроможності, що охоплює як вертикальний, так і горизонтальний об'єктивний ряд – від оцінки конкурентоспроможності товарів, підприємства, галузі до оцінки конкурентоспроможності окремих товарів підприємств та видів діяльності, це обумовлює неоднозначність підходів і методик оцінки конкурентоспроможності [2].

Узагальнивши наявні наукові дослідження з цього питання, наведемо класифікацію методів оцінки рівня міжнародної конкурентоспроможності підприємства (табл. 1).

Вихідним пунктом компаративного аналізу, що розглядається через призму міжнародної конкурентоспроможності підприємства, є точна ідентифікація поточного позиціонування ПАТ «Завод «Південкабель» у зовнішньому бізнес-середовищі, параметрів його господарської діяльності, сильних і слабких сторін.

Оскільки міжнародна конкурентоспроможність промислового підприємства досліджується як поняття, що характеризує його можливості випередити аналогічні підприємства за критеріями результативності господарської діяльності, виникає необхідність дослідити безпосередньо позиціонування підприємства серед іноземних конкурентів. Окреслення позицій ПАТ «Завод «Південкабель» у міжнародному конкурентному середовищі запропоновано здійснювати з використанням графічного методу побудови багатокутника міжнародної конкурентоспроможності її математичного визначення її рівня [3].

Багатогранність поняття міжнародної конкурентоспроможності обумовлює його залежність від численних факторів, що були об'єднані у п'ять груп: асортимент, ціна, рентабельність, технологія, фінансова стійкість.

Таблиця 1

Класифікація методів оцінки міжнародної конкурентоспроможності підприємства

Ознака	Методи оцінки міжнародної конкурентоспроможності
За способом оцінки	Якісні
	Кількісні
За формою представлення результату	Матричні
	Графічні
	Індексні
За ступенем урахування аспектів функціонування підприємства	Спеціальні
	Комплексні
За можливістю прийняття стратегічних рішень	Поточні
	Стратегічні
За напрямом формування інформаційної бази	Критеріальні
	Аспектні
Залежно від об'єкта оцінки	Методи оцінки конкурентоспроможності персоналу
	Методи оцінки міжнародної конкурентоспроможності продукції
	Методи оцінки міжнародної конкурентоспроможності організації
Залежно від конкретизованої мети оцінки	Позиціонування у групі
	Визначення динаміки позицій у групі
	Визначення конкретних переваг

Першим кроком при побудові багатокутника міжнародної конкурентоспроможності є ідентифікація основних параметрів міжнародної конкурентоспроможності промислових підприємств, що надалі слугуватимуть вектором дослідження. Попередньо сформовані п'ять груп показників і є необхідними векторами.

Наступним кроком стало визначення групи промислових підприємств, які необхідно проаналізувати на предмет її міжнародної конкурентоспроможності стосовно ПАТ «Завод «Південкабель». Для наочного прикладу були вибрані такі підприємства, як Одескабель, Беларускабель, Казенергокабель і Helucabel.

Компаративний аналіз міжнародної конкурентоспроможності проводився із залученням провідних фахівців галузі для експертного оцінювання основних факторів міжнародної конкурентоспроможності. Результати оцінювання експертів у загальному вигляді приведені у табл. 2.

Таблиця 2

Узагальнені результати експертного оцінювання міжнародної конкурентоспроможності підприємств кабельно-провідникової продукції

Критерії конкурентоспроможності	Південкабель	Одескабель	Беларускабель	Helucabel	Казенергокабель
Асортимент	6	6	5	8	4
Ціна	7	6	6	9	5
Рентабельність	7	7	7	9	6
Технологія	7	8	7	9	7
Фінансова стійкість	7	7	6	9	5

За даними табл. 2 будемо багатокутники міжнародної конкурентоспроможності.

Для побудови ідеального багатокутника, що слугуватиме еталоном конкурентоспроможного підприємства, за кожним вектором обираємо максимальне значення (10 балів) та аналогічно сполучаємо точки між собою (рис. 1).

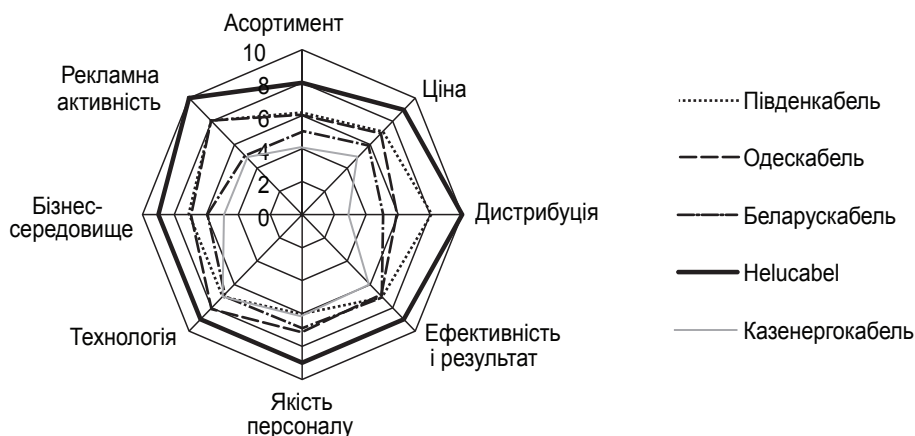


Рис. 1. Багатокутники міжнародної конкурентоспроможності підприємств кабельно-провідникової галузі

На підставі побудованих багатокутників (рис. 1) міжнародної конкурентоспроможності підприємств кабельно-провідникової промисловості проводимо компаративний аналіз рівня міжнародної конкурентоспроможності підприємств та визначаємо конкурентні переваги ПАТ «Завод «Південкабель».

Для розрахунку інтегрального показника міжнародної конкурентоспроможності ПАТ «Завод «Південкабель» необхідно порівняти площу його багатокутника з площами максимально можливого багатокутника (який вважається еталоном) та інших багатокутників, котрі графічно відображають рівень міжнародної конкурентоспроможності підприємств-конкурентів.

Площа трикутника визначається добутком половини значень показників, відображених на сусідніх векторах (як сторони трикутника) та синуса кута між ними:

$$\Delta S = \frac{1}{2} \cdot a \cdot b \cdot \sin \alpha. \tag{1}$$

З рис. 1 видно, що кути між собою рівні і становлять 72° ($360^\circ \div 5 = 72^\circ$). За даними таблиць Брадіса $\sin 72^\circ = 0,9511$.

Спочатку необхідно знайти площу максимально можливого багатокутника. Для цього умовно оцінюємо кожний вектор його діяльності за максимальним, 10-бальним значенням.

$$\text{Тобто } S_{\max} = 10 \cdot \left(\frac{1}{2} \cdot 10 \cdot 10 \cdot 0,9511 \right) = 475,6.$$

Для аналізу міжнародної конкурентоспроможності ПАТ «Завод «Південкабель» та обраних для дослідження конкурентів аналогічно знаходимо площу їхніх багатокутників із урахуванням відповідних експертних оцінок.

Проте для комплексного компаративного аналізу промислового підприємства з позицій оцінювання міжнародної конкурентоспроможності як гаранта його стабільного функціонування результатів розрахунку площ багатокутників недостатньо. Для цього необхідно розрахувати безпосередньо коефіцієнт міжнародної конкурентоспроможності підприємств, який визначається відношенням площі багатокутника підприємства до площі максимально можливого багатокутника:

$$K_k = \frac{S_i}{S_{\max}} \cdot 100\%. \quad (2)$$

Отримані результати наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Розрахунок площ багатокутників підприємств кабельно-провідникової промисловості

Підприємство	Площа багатокутника	Коефіцієнт міжнародної конкурентоспроможності
1	2	3
Південкабель	109,85	46,2%
Одескабель	110,33	46,4
Беларускабель	91,78	38,60
Helucabel	186,97	78,63
Казенергокабель	69,90	29,4%

Отриманий результат свідчить про недостатньо високий рівень міжнародної конкурентоспроможності ПАТ «Завод «Південкабель». Однак функціонування досліджуваного промислового підприємства серед конкурентів на третій позиції дає можливість і час на розробку стратегії підвищення міжнародної конкурентоспроможності цього підприємства.

Запропонований метод дозволив виявити такі слабкі місця публічного акціонерного товариства «Завод «Південкабель», як асортимент і технологія, за допомогою оцінювання довжини сторін кожного трикутника відповідно до отриманих експертних оцінок.

Висновки. Отже, для оцінки рівня міжнародної конкурентоспроможності ПАТ «Завод «Південкабель» був використаний такий інструмент, як метод бальної оцінки. За результатами проведеного дослідження встановлено, що для забезпечення високого рівня міжнародної конкурентоспроможності ПАТ «Завод «Південкабель» необхідно використати таку міжнародну маркетингову стратегію, як диверсифікація, що буде спрямована на усунення недоліків асортименту та технології.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Астахова І. Е.

Література: 1. Малихіна С. В. Міжнародна конкурентоспроможність – як пріоритетний фактор розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства / С. В. Малихіна // Управління проектами, системний аналіз і логістика. Технічна серія. – 2012. – Вип. 10. – С. 526–529. 2. Баран Р. Я. Інструментарій забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на зовнішніх ринках / Р. Я. Баран, М. Й. Романчукевич // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2012. – Вип. 8 (2). – С. 116–125. 3. Бурак О. М. Конспект лекцій з дисципліни «Стратегія підприємства» / О. М. Бурак. – Харків : ХНАМГ, 2012. – 59 с.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО АУДИТУ

УДК 657.631

Порчинська Ю. О.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено теоретичні аспекти кадрового аудиту, особливості його проведення та використання в управлінській діяльності.

Ключові слова: аудит, кадровий аудит, напрям і етапи кадрового аудиту, державний аудит, управлінський аудит, кадрове діловодство.

Аннотация. Исследованы аспекты кадрового аудита, особенности его проведения и использования в управленческой деятельности.

Ключевые слова: аудит, кадровой аудит, направления и этапы кадрового аудита, государственный аудит, управленческий аудит, кадровое делопроизводство.

Annotation. This article is devoted to the research aspects of the personnel audit, especially its use in the conduct and management.

Keywords: audit, human resources audit, direction and stage personnel audit, state audit, management audit, HR outsourcing.

Актуальність цієї статті обумовлена недостатньою увагою багатьох організацій до питань документального забезпечення роботи з персоналом. Більшість роботодавців не враховують усіх особливостей кадрового діловодства і лише поверхнево виконують вимоги законодавства, а також локальних нормативних актів у цій галузі. Проведення кадрового аудиту дозволяє отримати експертну інформацію про стан кадрового діловодства та мінімізувати потенційні ризики фінансових втрат від можливих штрафних санкцій перевіряючих органів.

У вітчизняній і зарубіжній літературі питаннями кадрового аудиту займаються такі автори, як Пархімчик С., Гутцайт Е., Терехов М., Ноу Р., Монди Р. [1].

Кадровий аудит – незалежне дослідження та оцінка ефективності трудової діяльності працівників, системи управління персоналом, а також оцінка правового, документального забезпечення трудових відносин і розробка рекомендацій щодо їх поліпшення для досягнення цілей організації.

Мета кадрового аудиту – підвищення результативності праці працівників, ефективності системи управління персоналом, якості правового та документального забезпечення кадрової сфери організації.

Завдання кадрового аудиту:

- проаналізувати кадрову політику, систему управління персоналом, всі її підсистеми й оцінити їх відповідність цілям і завданням організації на цьому етапі розвитку;
- оцінити чисельний, якісний склад працівників, ступінь ефективності використання їх трудового потенціалу;
- проаналізувати й оцінити показники праці та заробітної плати;
- проаналізувати й оцінити ефективність керівництва кадрами організації на всіх рівнях управління;
- проаналізувати й оцінити ефективність діяльності кадрової служби, розробити пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення її роботи;
- проаналізувати й оцінити ефективність технологій по роботі з персоналом, застосовуваних в організації;
- виявити проблеми, недоліки в управлінні персоналом, розробити пропозиції і рекомендації щодо розв'язання виявлених проблем в управлінні персоналом відповідно до цілей, завдань організації на цьому етапі розвитку;
- перевірити, проаналізувати, оцінити правове забезпечення управління персоналом, трудових відносин і розробити пропозиції і рекомендації щодо виправлення виявлених недоліків;
- перевірити, проаналізувати, оцінити документальне забезпечення управління персоналом, трудових відносин і розробити пропозиції щодо виправлення виявлених недоліків, усунення невідповідностей вимогам і стандартам діловодства [2].

Кадровий аудит дозволяє:

- оцінити якість персоналу;
- оцінити відповідність кадрової політики стратегіям, цілям організації;
- оцінити управлінську компетентність керівників усіх рівнів;
- оцінити діяльність кадрової служби та рівень професіоналізму її працівників;
- оцінити застосовувані в організації технології управління персоналом;
- оцінити ефективність внутрішньоорганізаційної культури;
- виявити кадрові проблеми у сфері управління персоналом;
- виявити можливі ризики у сфері управління персоналом;
- підвищити ефективність управлінських рішень щодо персоналу;
- юридично правильно вибудувати відносини з працівниками [3].

Практика свідчить, що існують два основних напрямки кадрового аудиту: аудит системи управління персоналом і аудит правового, документального забезпечення управління персоналом та трудових відносин. Розподіл кадрового аудиту на аудит системи управління персоналом і аудит трудових відносин умовний. Обидва види аудиту тісно взаємопов'язані. Аудит трудових відносин може бути як самостійним видом кадрового аудиту, так і частиною аудиту системи управління персоналом, і навпаки.

Другий тип аудиту полягає в оцінці ведення кадрового обліку в розрізі трудового, цивільного, податкового законодавства та законодавства про бухгалтерський облік.

Для проведення аудиту потрібно створити систему кадрової документації і розробити локальний нормативно-правовий акт, що регламентує терміни, порядок проведення внутрішнього аудиту кадрової документації й випадки, коли бажано провести аудит з метою усунення в майбутньому питань про відповідальність за допущені помилки, попередження притягнення до відповідальності. Зазвичай такий аудит проводиться за поточний та попередній роки. Це пов'язано з тим, що більш давні документи, як правило, вже здані в архів, і витяг їх звіди буває не завжди зручним для організації. Крім того, це значно знижує трудомісткість [4].

Аудит персоналу формує стратегічну перевагу організації у сфері управління персоналом, впливає на ефективність управління організації в цілому. Це дозволяє організації бути лідером у своїй галузі діяльності в будь-яких ситуаційних умовах і сприяє побудові «сильної організації», готової до змін у зовнішньому середовищі і такої, що володіє можливістю адаптуватися до цих змін з користю для себе. Загострення необхідності в аудиті персоналу виникає в умовах посилення конкурентної боротьби, коли від ефективності управління персоналом залежить конкурентоспроможність організації на ринку.

Таким чином, кадровий аудит дозволяє визначити основні кадрові проблеми з докладним з'ясуванням їх причин, створює умови та можливості в розробці програм із оптимізації витрат на управління персоналом компанії. У той же час ця робота дозволяє дати об'єктивну оцінку ступеня відповідності існуючої структури і чисельності кадрового складу і визначити критичні точки та зони ризику у сформованій системі управління персоналом. І особливо важливо відзначити можливість отримати оцінку готовності персоналу до реалізації цілей і завдань організації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Пархимчик Е. Кадровый аудит / Е. Пархимчик. – Мн. : ГУИСТ БГУ, 2012. – 140 с. 2. Гутцайт Е. М. Аудит: концепция, проблемы, эффективность, стандарты / Е. М. Гутцайт. – М. : ЭЛИТ 2000 ; ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 400 с. 3. Терехов А. А. Контроль и аудит: основные методические приемы и технологии / А. А. Терехов, М. А. Терехов. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 208 с. 4. Скобара В. В. Аудит: методология и организация / В. В. Скобара. – М. : Дело и сервис, 2006. – 576 с.

ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНІ ОПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ У 2014–2015 РР.

УДК 339.56(477)

Прокожук Є. А.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано стан експорту й імпорту товарів і послуг в Україні та перспективи для подальшого розвитку економіки країни.

Ключові слова: експорт, імпорт, девальвація валюти, ринок збуту, сальдо торгового балансу, платіжоздатний попит.

Аннотация. Проанализированы состояние экспорта и импорта товаров и услуг в Украине и перспективы для дальнейшего развития экономики страны.

Ключевые слова: экспорт, импорт, девальвация валюты, рынок сбыта, сальдо торгового баланса, платежеспособный спрос.

Annotation. The state exports and imports of goods and services in Ukraine and the prospects for further development of the national economy.

Keywords: import, export, currency devaluation, market, trade balance, the effective demand.

Кожна держава повинна прагнути до розвитку своєї економіки. Невід'ємною складовою економіки країни, що розвивається, є експортно-імпортні операції. Поза всяким сумнівом не завжди можливо стати експортером продукції, навіть маючи абсолютні і порівняно важливі переваги у витратах виробництва, забезпеченість факторами виробництва. Але країна повинна прагнути як можна більше експортувати. Чим більше товару продається, тим більше грошей надходить безпосередньо у країну. Актуальність цієї статті проявляється в тому, що кожній державі, зробивши висновки щодо попередніх помилок в експортно-імпортних операціях, допоможе не тільки «триматися на плаву», а й накопичувати свої заощадження для підвищення рівня і якості життя населення.

Теоретичним, методологічним і практичним питанням, а також проблемним аспектам обліку експортно-імпортних операцій присвячені праці таких учених, як Пархоменко В., Гребельник О., Кадуріна Л., Лукашова І. та ін. Питанням експортної діяльності України особливу увагу приділяли такі вітчизняні вчені, як В. Козик, А. Кредісов, Ю. Макогон, І. Майорова, Ю. Ченгукова і ін. [1, с. 18].

Мета написання статті: на основі аналізу зовнішньої торгівлі України розробити пропозиції щодо поліпшення здійснення експортно-імпортних операцій.

Збільшення рівня експорту показує, що внутрішнє виробництво країни функціонує, населення працевлаштоване, а рівень імпорту товарів і послуг характеризує, чи добре працює внутрішнє виробництво. Якщо у підприємств є необхідні кошти, та держава не може задовольнити будь-які потреби, можна закуповувати комплектуючі та обладнання за кордоном. Якщо у населення є доходи від щоденної роботи, можна зробити висновок, що продаються закордонні продукти харчування і промтовари, побутова техніка, автомобілі тощо.

У 2015 році в Україні осіла зовнішня торгівля. Це зумовлено різними причинами. Наприклад, девальвація гривні і військові дії на території України, які призвели до падіння рівня експорту й імпорту у країні. Це зумовлено тим, що припинилися експортно-імпортні операції з одним із головних партнерів – з Росією [1, с. 14].

Експорт в Україні за січень – серпень 2015 р. склав 24766,7 млн дол. США, імпорт – 24146,9 млн дол. Якщо порівнювати з січнем – серпнем 2014 року як в експорті, так і в імпорті значно скоротилося постачання на 12728,9 млн дол. і 12411,4 млн дол. відповідно. Позитивне сальдо складало 619,8 млн дол. (в січні – серпні 2014 р. також ще позитивне – 937,3 млн дол.). Але позитивне сальдо торгового балансу ніяк не відобразилося на критичному стані платіжного балансу країни [2, с. 109].

Обсяг експорту в країні Європейського Союзу склав 8154,9 млн дол. – це 32,9 % від загального обсягу експорту у країні. Порівняно з січнем – серпнем 2014 р. він зменшився на 3932,8 млн дол., або на 32,5 % (в січні – серпні 2014 р. – 12087,7 млн дол., або 32,2 %) [3, с. 15].

За підсумками 2015–2016 рр. Україна посіла 8 місце з експорту олії, вона поставила на зовнішній ринок більше 7 тис. тонн продукту. Це на 40 % більше, ніж в 2014–2015 рр. [3, с. 20].

За інформацією Госфіскальної служби в 2015 році основними ринками збуту вітчизняного масла були Марокко (18,9 %), Азербайджан (15,65 %) і Єгипет (15,16 %) [3, с. 21].

З одного боку, збільшилася частка експорту зернових культур, жирів і олій тваринного або рослинного походження, насіння і плодів олійних рослин, деревини і виробів з деревини. Але, з іншого боку, зменшився обсяг поставок мінерального палива, нафти та продуктів її перегонки, руд, шлаків і золи, жирів та олій тваринного або рослинного походження, чорних металів, зернових культур, насіння і плодів олійних рослин, залишків і відходів харчової промисловості, електричних машин, деревини і виробів з деревини (табл. 1) [2, с. 412].

Таблиця 1

Товарна структура зовнішньої торгівлі (експорту) України за січень – серпень 2015 р. (%)

Товари	% експорту
Машини, обладнання та механізми	10,1 %
Продукти рослинного походження	19,0 %
Зернові культури	14,6 %
Жири та олії рослинного та тваринного походження	8,4 %
Чорні метали	32,1 %
Продукція хімічної та пов'язаних із нею галузей	6,1 %
Мінеральні продукти	8,6 %
Недорогоцінні метали та вироби з них	27,0 %

Найбільші експортні поставки товарів серед країн-членів ЄС здійснювалися в Польщу, Італію та Німеччину. Серед інших країн світу найбільше експортувалися товари в Російську Федерацію, Туреччину, Китай, Єгипет і Індію (табл. 2) [2, с. 415].

Таблиця 2

Географічна структура зовнішньої торгівлі (експорту) України за січень – серпень 2015 р. (тис. дол. США)

Країна-партнер	Експорт, тис. дол. США
Саудівська Аравія	463044,3
Казахстан	494798,4
Угорщина	566531,6
Іспанія	571710,2
Нідерланди	587137,4
Білорусь	555659,1
Німеччина	838795,1
Італія	957402,1
Індія	1242943,2
Польща	1258250,5
Єгипет	1395097,8
Китай	1857740,8
Туреччина	1890600,8
Росія	3148292,3

Також знизився рівень імпорту товарів із країн Європи. Імпорт товарів із країн Європейського Союзу склав 9841,6 млн дол., або 40,8 % від загального обсягу, і зменшився проти січня – серпня 2014 року на 3618,7 млн дол., або на 26,9 % (в січні – серпні 2014 року обсяг імпорту склав відповідно 13460,3 млн дол. і 36,8 %). Скоротилося постачання фармацевтичної продукції, засобів наземного транспорту, крім залізничного, механічних машин, паперу та картону, пластмас, полімерних матеріалів, електричних машин [1, с. 11].

Зниження показників експорту й імпорту призвело до позитивного сальдо торгового балансу: імпорт знизився більше, ніж експорт, і за рахунок цього досягнута позитивна величина. Кожна країна прагне до цього, коли експорт перевищує імпорт. Але за теперішніх умов імпорт просто провалився більше, ніж експорт. Катастрофічне падіння експорту означає пропорційне зменшення валютних надходжень у країну. Це ускладнює обслуговування боргів, зовнішніх виплат тощо. Це також говорить про падіння внутрішнього виробництва: продукція на експорт не проводиться, що побічно говорить про зростання безробіття та кризовий стан української економіки. Скорочуються закупівлі сировини для виробничих цілей, напівфабрикатів, комплектуючих, скорочуються обсяги виробничої кооперації з РФ і СНД, особливо в машинобудуванні. Все це свідчить про дуже глибоку кризу, з якої не може бути легкого виходу. Економіка входить до піку і незабаром це може призвести до серйозної катастрофи. Тому позитивне торгове сальдо, досягнуте такою ціною, – це не привід для радощів. Радіти можна було, якби виріс експорт [1, с. 12].



Також якщо різко впав рівень імпорту, то це може свідчити про те що рівень платіжоздатного попиту населення зменшився. Це неправильний метод зниження імпорту. Рівень імпорту впав не через те, що вітчизняна продукція краще і її хочеться придбати, а через те, що просто немає можливості (грошових коштів) придбати той чи інший імпортований товар чи послугу [3].

Немає грошей на покупку іноземного товару, але так само і немає грошей у держави для виробництва вітчизняних аналогічних, а може навіть кращих, товарів або послуг. Гроші, що надійшли в державну казну, не йдуть на інвестиції у виробництво чого-небудь, а лише погашають раніше взяті кредити у інших країн; не використовуються ефективно ресурси нашої країни для збільшення прибутку, для розвитку економіки країни. Чим краще працює внутрішня економіка, тим нижче рівень безробіття і тим вище рівень платіжоздатного населення[4].

Поки позитивних змін у поточній економічній ситуації не спостерігається. Зовнішня торгівля стала заручницею політичних розглядів, що згубно впливає на економіку, але більш за все – на конкретні компанії, які займалися експортом-імпортом і які цю економіку підтримували [4].

Економіка всередині країни дуже повільно розвивається. Але коли країна навчиться правильно й ефективно розпоряджатися своїми коштами; припинить гнатися за іншими країнами, порівнювати себе з іншими і при цьому нічого не робити, а лише просити в борг, вона зможе жити і розвиватися самостійно, без сторонньої допомоги. Економіка буде швидкими темпами розвиватися, а отже, буде розвиватися і рівень життя населення, наші люди будуть жити в достатку до кінця своїх років, не економлячи, а житимуть у задоволення.

Отже, за останні роки значно змінився стан економіки у країні. З одного боку, Україна втратила головного партнера (Росію) як в імпорті, так і в експорті, що призвело до різких змін в економіці, в рівні життя населення. З іншого боку, Україна стала постачати на міжнародний ринок більше зернових культур, жирів і олій тваринного або рослинного походження, насіння і плодів олійних рослин, деревини і виробів з деревини. Тобто вона створює авторитет серед інших країн як країна-експортер у цій галузі постачання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Суслів В. Аналітика і коментарі: імпорту знизився, експорт упав. Що жде Україну в наступному році? / В. Суслів // РІАНовості Україна. – 2015. – 17 серпня. – 23 с. 2. Жук І. М. Регіони України : статист. зб. : Ч. 2 / І. М. Жук. – Київ : Держ. служба статистики України, 2015. – 668 с. 3. Войтов С. Російські санкції українському експорту – черговий етап політичного шантажу / С. Войтов // Економіст. – 2015. – 10 листопада. – С. 35–37. 4. Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/>.



ЛІКВІДНІСТЬ БАНКУ ТА ФАКТОРИ, ЩО НА НЕЇ ВПЛИВАЮТЬ

УДК 336.7

Прохорова Ю. С.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто та визначено сутність ліквідності банку. Просистематизовано та досліджено фактори, що визначають рівень ліквідності, розглянуто різні їх класифікації. Визначено механізм впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на рівень ліквідності банківської установи.



Ключові слова: ліквідність банку, внутрішні фактори, зовнішні фактори, ліквідність активів, ліквідність пасивів.

Анотація. Рассмотрена и определена сущность ликвидности банка. Просистематизированы и исследованы факторы, определяющие уровень ликвидности, рассмотрены различные их классификации. Определен механизм влияния внешних и внутренних факторов на уровень ликвидности банковского учреждения.

Ключевые слова: ликвидность банка, внутренние факторы, внешние факторы, ликвидность активов, ликвидность пассивов.

Annotation. Considered and defined the essence of the bank's liquidity. About systematized and investigated factors that determine the level of liquidity and discussed their various classifications. The mechanism of the influence of external and internal factors on the level of liquidity in the banking institutions.

Keywords: bank liquidity, internal factors, external factors, the liquidity of assets, liquidity of liabilities.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що стабільне функціонування як окремо банку, так і банківської системи в цілому, є важливим питанням як на мікро-, так і макрорівнях. Показники ліквідності є одними з найважливіших індикаторів, які свідчать про стійкість банку. Та щоб більш детально дослідити це питання, необхідно передусім виявити, проаналізувати та прокласифікувати фактори, що визначають ліквідність банку.

Ліквідність банку досліджувало багато вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, виявлення сутності поняття ліквідності та визначення факторів, які безпосередньо впливають на банківську ліквідність, можна зустріти у працях таких економістів, як А. О. Єпіфанов, О. Д. Вовчак, М. М. Перешибкін, І. В. Сало, Г. С. Панова, С. Г. Арбузов, Ю. В. Колобов, В. І. Міщенко, С. В. Науменкова, А. М. Герасимович, В. С. Стельмах, Л. В. Кузнецова, Л. М. Рябініна, О. А. Криклій, Н. О. Хіміч, Ю. С. Серпенінова, Д. М. Олійник.

Метою статті є визначення сутності поняття аналізу ліквідності банку та класифікація основних факторів, які на неї впливають.

Ліквідність є значущою системною характеристикою банку, яка говорить про його фінансову стійкість, здатність збільшувати обсяги активних операцій і протистояти негативним наслідкам кризових ситуацій.

Одним із найважливіших завдань аналізу ліквідності банку є аналіз факторів, які впливають на рівень ліквідності. Банк повинен бути спроможним не лише вирішити проблеми, виявлені за показниками своєї ліквідності, а і здійснювати тактичне та стратегічне управління ліквідністю на основі всебічного аналізу всіх чинників, які тією чи іншою мірою впливають на можливість банку виконувати свої зобов'язання.

Ліквідність банку є запорукою його стійкості, оскільки банк, який володіє достатнім рівнем ліквідності, може з мінімальними затратами для себе виконувати такі функції:

- проводити платежі за дорученням клієнтів;
- повертати кредиторам (вкладникам) кошти як з настанням терміну погашення, так і достроково;
- сплачувати випущені цінні папери;
- відповідати за зобов'язаннями, які можуть відбутися в майбутньому, в тому числі за позабалансовими зобов'язаннями.

Розглянуто підходи різних науковців щодо сутності поняття ліквідності банківської установи. Так, Герасимович А. М. стверджує, що ліквідність банку – це його здатність своєчасно та в повному обсязі задовольняти невідкладні потреби у грошових коштах [4].

Вовчак О. Д. визначив ліквідність банку як здатність банку забезпечити своєчасне виконання своїх грошових зобов'язань, яка визначається збалансованістю між строками і сумами погашення розміщених активів і строками і сумами виконання зобов'язань банку, а також строками та сумами інших джерел і напрямів використання [3].

Сало І. В. у своїх трудах розглядає ліквідність банку як здатність банку виконувати свої зобов'язання, маючи для цього достатню кількість готівки й безготівкових коштів [7].

Дещо інший погляд мають Арбузов С. Г., Колобов Ю. В., Науменкова С. В. Вони розглядають ліквідність банку як спроможність окремої установи чи системи в цілому забезпечувати своєчасність, повноту та безперервність виконання усіх своїх грошових зобов'язань [1].

Перешибкін М. М. вважає, що ліквідність банку – це можливість кредитного інституту щодо виконання своїх боргових і фінансових зобов'язань перед усіма контрагентами, ступінь досяжності яких (тобто можливостей) визначається відповідно до статичної та динамічної оцінок ефективності використання банківських ресурсів і їхнього розміщення [6].

Проаналізувавши підходи до визначення поняття «ліквідність банку», можна навести основні напрямки щодо розуміння сутності (рис. 1).



Рис. 1. Сутність поняття «ліквідність банку»

На основі критичного аналізу літературних джерел [1; 3–6], вважаємо доречним таке визначення: ліквідність банку – це здатність банку забезпечити своєчасне виконання своїх грошових зобов'язань завдяки збалансованості між строками та сумами погашення розміщених активів і строками та сумами виконання зобов'язань з метою забезпечення прибутковості, фінансової стійкості, надійності та ефективності управління активами та пасивами банку.

Діяльність банку порівняно з іншими установами характеризується підвищеним рівнем ризику, тому менеджери банку повинні враховувати максимальну кількість факторів і ступінь їх впливу на рівень ліквідності банку, оскільки неврахування певного фактора в майбутньому може призвести до погіршення фінансової стійкості.

У працях Ю. С. Серпенінової розглядаються зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на ліквідність банку. Фактори зовнішнього середовища включають: загальний стан і розвиток економіки країни (рівень інфляції, дефіцит бюджету, банківська конкуренція, розвиток ринку цінних паперів та ін.), політичну ситуацію, соціальні чинники, особливості і структуру регіонального розвитку економіки, політику центрального банку, можливість залучення коштів на міжбанківському ринку та коштів центрального банку. До чинників внутрішнього середовища належать: фінансовий стан і розмір банківської установи, репутація банку, структура і динаміка клієнтської бази, активів банку, пасивів банку, оптимальне співвідношення активів і пасивів за строками і сумами, якість кредитного портфеля і портфеля цінних паперів [8].

Д. Олійник також дотримується підходу щодо поділу факторів на зовнішні та внутрішні, але ним доповнено класифікацію визначенням типових та індивідуальних факторів. Так, до зовнішніх факторів автор включає: «загальний стан економіки держави; стан міжнародних валютних і фінансових ринків; спрямованість грошово-кредитної політики, що проводиться в державі; рівень регулювання діяльності банків з боку держави» [5].

Внутрішні фактори Д. Олійник розподілив на дві підгрупи: економічні фактори («...наявна структура активів банку; наявна структура зобов'язань банку; відповідність структури активів і зобов'язань банку; адекватність і варіативність розроблених у банку стратегій управління ліквідністю») та організаційні («...організаційна побудова та розподіл повноважень структурних підрозділів банку, що беруть участь у процесі управління ліквідністю; рівень менеджменту банку; рівень кваліфікації банківських працівників»).

Автор вважає, що відповідно до переліку кожної групи факторів типовими являються зовнішні та внутрішні економічні, а індивідуальні – внутрішні організаційні [5].

Виділення типових та індивідуальних груп факторів розширює класифікації за характером впливу та дає можливість швидко реагувати на дію відповідного фактора, оскільки за типовими факторами можна застосовувати схеми впливу чи адаптації, використовуючи існуючий у теорії та практиці досвід, а за індивідуальними менеджерам банку необхідно розробляти та встановлювати правила поведінки й удосконалювати їх, ґрунтуючись на власному досвіді.

Аналіз наявних класифікацій факторів, що мають вплив на ліквідність банків, демонструє, що найбільш задовільним є розподіл факторів на зовнішні та внутрішні. Подана класифікація дає змогу відокремити ті фактори, які контролює банк, і які вимагають розробки комплексу заходів. А також враховувати неконтрольовані фактори, що також причиняють вагомий вплив на ліквідність банківської установи. При цьому фактори зовнішнього середовища доречно поділити на зовнішні фактори прямого впливу та непрямого впливу, а внутрішні фактори – на фінансові та нефінансові [2].

Отже, з урахуванням різних точок зору вчених-економістів можна зробити висновок, що ліквідність банку – це здатність банківської установи вчасно виконувати грошові зобов'язання, щоб забезпечити прибутковість і стабільність банку. Необхідною умовою забезпечення належного рівня ліквідності є визначення факторів, що впливають на її рівень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Сабліна Н. В.

Література: 1. Арбузов С. Г. Банківська енциклопедія / С. Г. Арбузов, Ю. В. Колобов, В. І. Міщенко [та ін.]. – Київ : Знання, 2011. – 504 с. 2. Аристов Д. В. Ликвидность банков: скрытая угроза / Д. В. Аристов, К. О. Гузов // Деньги и кредит. – 2001. – № 7. – С. 49–51. 3. Вовчак О. Д. Кредит і банківська справа : підручник / О. Д. Вовчак, Н. М. Руцишин, Т. Я. Андрейків. – Київ : Знання, 2008. – 564 с. 4. Герасимович А. М. Аналіз банківської діяльності : навч. посіб. / А. М. Герасимович, М. Д. Алексеєнко, І. М. Парасій-Вергуненко. – Київ : ХНЕУ, 2004. – 599 с. 5. Олійник Д. М. Управління ліквідністю комерційного банку та оптимізація фінансового результату / Д. М. Олійник // Вісник НБУ. – 2001. – № 8. – С. 28–29. 6. Перешибкін М. М. Ліквідність та платоспроможність комерційного банку : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.04.01 / Перешибкін Максим Миколайович. – Харків, 2002. – 18 с. 7. Сало І. В. Фінансовий менеджмент у банку : навч. посіб. / І. В. Сало, О. А. Криклій. – Суми : Університет. кн., 2007. – 314 с. 8. Серпенінова Ю. С. Чинники, що впливають на ліквідність банку / Ю. С. Серпенінова // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: погляд у майбутнє : зб. наук. пр. – 2009. – С. 354–359.

АУДИТ У СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

УДК 657.6:005.32:331.101

Пятак В. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто питання аудиту системи мотивації персоналу на підприємстві. Досліджено основні етапи аудиту, виявлено головні особливості процесу його проведення, визначено методи оцінки мотивації працівників, а також надано практичні рекомендації щодо вдосконалення цього аудиту.

Ключові слова: аудит, аудит персоналу, мотивація, аудит системи мотивації, персонал.

Аннотация. Рассмотрен вопрос аудита системы мотивации персонала на предприятии. Исследованы основные этапы аудита, выявлены основные особенности процесса его проведения, определены методы оценки мотивации работников, а также даны практические рекомендации по совершенствованию данного аудита.

Ключевые слова: аудит, аудит персонала, мотивация, аудит системы мотивации, персонал.

Annotation. The questions of audit of personnel motivation in the company. The basic stages of the audit process revealed the main features of its conduct and objectives, selection methods to assess the motives of workers, and provided practical recommendations for improvement.

Keywords: audit, audit staff, motivation, motivation system audit, personnel.

У сучасній системі управління персоналом кадровий потенціал є основним компонентом успішного розвитку компанії, тому конкурентні переваги підприємств все більше залежать від ефективної роботи персоналу, а не від величини матеріальних цінностей і капіталовкладень. Новітні технології та фінансові ресурси не зможуть працювати без людей, які вміють оптимально використовувати ці складові, тому саме кваліфіковані кадри є запорукою економічного процвітання компанії.



В науково-практичній літературі достатньо широко висвітлюються питання мотивації до продуктивної зайнятості, праці, підвищення трудової активності тощо. Наукові дослідження різних аспектів аудиту персоналу, у т. ч. щодо технології організації аудиту персоналу на підприємстві, знайшли відображення в працях таких зарубіжних і вітчизняних економістів, як Андреев В. Д., Алборов Р. А., Назарова Г. В., Бодюк А. В., Колот А. М., Давидов Г. М. та ін.

Доцільно звернути увагу на те, що особливе місце в аудиті персоналу займає аудит мотиваційного стану підприємства. Так, аудит у системі мотивації можна визначити як інструмент менеджменту та як процес дослідження системи управління мотивацією персоналу, оцінки її відповідності стратегії, цілям підприємства і створення основи для її удосконалення.

Мета статті – з'ясування сутності аудиту системи мотивації персоналу, виділення основних етапів його проведення та задач, підбір методів оцінки мотивів працівників, що сприятиме удосконаленню системи мотивації в організації.

Мотивація персоналу за допомогою аудиту, як правило, організується як внутрішній процес і здійснюється керівником, менеджерами з персоналу або консультантами з метою виявлення невідповідностей в організації мотиваційної політики, які впливають на формування мотиваційного стану підприємства.

Сьогодні перед керівництвом постає завдання розробки діючих заходів мотивації на основі оцінки основних потреб і мотивів працівників, що можливо на основі аудиту мотивації, під яким ми розуміємо процес збирання інформації про потреби, мотиви працівників і засоби системи мотивації, які використовуються на підприємстві, її оцінка з метою визначення відповідності є основою удосконалення та розробки заходів підвищення взаємозв'язку між мотивами працівників і системою мотивації.

Основними завданнями мотиваційного аудиту є:

- 1) перевірка достовірності інформації, яка надається керівництву;
- 2) контроль за трудовою активністю персоналу;
- 3) надання висновку про діючу систему мотивації, інформації про мотиви працівників;
- 4) оцінка якості інформації, що видається системою управління;
- 5) розробка рекомендацій, спрямованих на удосконалення системи мотивації.

Аудит системи мотивації є складовою аудиту персоналу, застосування якого дозволить [1]:

- 1) виявити резерви підвищення трудової активності;
- 2) підвищити силу впливу мотивації та взаємозв'язку між засобами мотивації та результатами праці;
- 3) оцінити мотиваційний потенціал працівників, тобто сукупність мотивів, які справляють більший вплив;
- 4) покращити організаційний клімат та організаційну культуру;
- 5) удосконалити системи оплати праці на підприємстві;
- 6) підвищити соціальну відповідальність.

Під час вказаного аудиту автором пропонується періодичне оцінювання реалізації трудового потенціалу й аналіз інформації стосовно системи мотивації й мотивів працівників, що має проводитися за таким алгоритмом:

- 1) планування аудиту мотивації, проведення дослідження;
- 2) збирання інформації, опрацювання результатів дослідження системи мотивації та мотивів працівників;
- 3) складання звіту та розробка заходів із його реалізації.

Суб'єктом при мотиваційному аудиті, тобто компетентною особою в управлінні, мотивації персоналу, що досліджує мотиви працівників і діючу систему мотивації, з метою її удосконалення в напрямі встановлення відповідності між заходами та мотивами, й спрямована на підвищення рівня реалізації трудового потенціалу працівників, – є аудитор. Компетентність аудитора визначається рівнем освіти, практичним досвідом та оцінкою керівництва організації [2].

Одночасно до суб'єкта автор відносить і керівництво організації, оскільки воно безпосередньо бере участь в аналізі та удосконаленні системи мотивації.

Враховуючи те, що кожний працівник характеризується різними мотивами та рівнем реалізації трудового потенціалу, автором пропонується проводити аудит у системі мотивації, під яким розуміється оцінка й аналіз відповідності системи мотивації потребам і мотивам працівників із урахуванням рівня реалізації трудового потенціалу. Такий аудит сприятиме удосконаленню системи мотивації та підвищенню конкурентоспроможності підприємства.



Література: 1. Лук'янченко Н. Д. Аудит персоналу : навч. посіб. / За ред. Н. Д. Лук'янченко. – Донецьк : Вид-во ДоНУ, 2011. – 389 с. 2. Суб'єкти аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://home-nauka.ucoz.ua/load/dopovidi/audit/19-1>.



ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ

УДК 658.3.01

Роман А. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто основні аспекти аудиту підбору персоналу. Проаналізовано характерні особливості підбору персоналу у будівельних організаціях. Виявлено й обґрунтовано необхідність проведення аудиту на будівельних підприємствах.

Ключові слова: персонал, найм, підбір, аудит, аналіз роботи, відбір, планування персоналу, будівельні організації, оцінка.

Аннотация. Рассмотрены основные аспекты аудита подбора персонала. Проанализированы характерные особенности подбора персонала в строительных организациях. Выявлена и обоснована необходимость проведения аудита на строительных предприятиях.

Ключевые слова: персонал, найм, подбор, аудит, анализ работы, отбор, планирование персонала, строительные организации, оценка.

Annotation. This article discusses the main aspects of the audit of recruitment. We analyzed the characteristics of recruitment in construction organizations. And revealed the necessity of the audit on the construction companies.

Keywords: personnel, recruitment, selection, auditing, performance analysis, selection, personnel planning, construction companies, assessment.

Розглянувши та проаналізувавши різні теоретичні джерела, можна дійти висновку, що аудит підбору персоналу – це отримання і аналіз об'єктивних даних про ефективність і якість процесу підбору персоналу відповідно до цілей організації.

Проведення аудиту підбору персоналу на сьогодні є актуальною проблемою для більшості організацій. Керівництво кожного підприємства намагається якісно обирати працівників, бо від цього залежить прибуток компанії. Що стосується будівельної галузі, то тут від кваліфікації працівників залежить не тільки прибуток компанії, але й життя людей. Кожен власник розуміє, що без організації аудиту цієї функції неможливо дати об'єктивну оцінку доцільності робіт, що проводяться в рамках підбору персоналу.

У вітчизняній літературі питання оцінки підбору персоналу висвітлені в роботах таких авторів, як: Ю. Г. Одогов, Т. В. Ніконова, І. В. Мішурова, Є. В. Маслов, І. Б. Дуракова, А. А. Крилов, Ю. В. Прушинський, В. С. Половинко.

Метою цієї статті є аналіз і формування етапів проведення аудиту підбору персоналу в будівельній галузі.

Будівельна галузь – одна з найбільш масштабних і ємних за кількістю залучених до її діяльності людей. Сьогодні для будь-якої організації запорукою тривалого, стабільного й ефективного існування на ринку стає залучен-

ня і формування конкурентоспроможного персоналу. Кадрова ситуація в будівельній галузі, на перший погляд, виглядає позитивно: фахівців-будівельників різного рівня, освіти і кваліфікації багато, і, здавалося, не повинно бути труднощів в тому, щоб зібрати потрібну команду для реалізації наявних проектів. Однак це завдання вирішується зовсім не так просто. Керівництву потрібно провести правильний підбір і суворий відбір, щоб виконати всі цілі підприємства.

Для того щоб виконати загальну діагностику стану підбору персоналу та більш конкретно проаналізувати процес залучення, найму та відбору, на підприємстві використовується аудит підбору персоналу. Звісно, що проведення цієї процедури не безкоштовне, але якщо власник зацікавлений у подальшому розвитку своєї організації, він не пошкодує коштів.

Детальний аудит процесу підбору персоналу доцільно будувати на основі загальноприйнятої процедури підбору, що включає такі основні етапи (рис. 1).

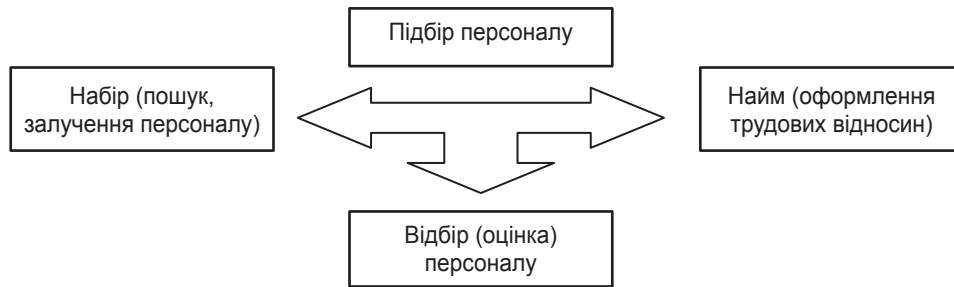


Рис. 1. Структура процесу підбору персоналу

Першим етапом підбору персоналу є набір персоналу. Аудит набору персоналу заснований на оцінці обраного концептуального підходу до набору, стратегії пошуку, джерел і методів залучення кандидатів, їх доцільності для окремих категорій персоналу й організації в цілому. Існують три види концептуальних підходів:

- 1) орієнтація на більш кваліфікованих робітників;
- 2) орієнтація на молодих спеціалістів (випускників коледжів, інститутів тощо)
- 3) орієнтація на безробітних.

У кожному з цих підходів є свої недоліки та переваги, але кожний керівник повинен вибрати більш раціональний для своєї організації. Якщо розглядати будівельну галузь, то, на нашу думку, найбільш доречний буде перший підхід. Тому що від якості виконаної роботи будівельників залежить життя населення. Якщо застосовувати третій підхід, то потрібно орієнтуватися на безробітних, які мають досвід роботи у будівництві.

Іншим етапом є відбір (оцінка) персоналу. На цьому етапі слід здійснити аудит відбору (оцінки) персоналу, який включає оцінку методики та інструментів відбору. Ефективність і надійність відбору пов'язані з послідовним проведенням перевірки ділових і особистих якостей кандидата, заснованої на взаємодоповнюючих методах їх виявлення та джерелах інформації. Отже, в організації повинні бути формально закріплені методики відбору окремих категорій працівників у вигляді переліку інструментів відбору та послідовності їхнього застосування. Наприклад, для робітника на посаду інженера потрібно: 1) аналіз анкет; 2) наведення довідок про попередню роботу та причини звільнення; 3) випробування (стажування); 4) співбесіда.

Аудитор при оцінці організації відбору повинен звернути увагу на час, витрачений фахівцями служби на відбір кандидатів, відповідність вимогам організації і вартість організації відбору застосовуваними методами. Збір такого роду інформації дозволить оцінити ефективність всього процесу підбору співробітників в організації на основі порівняння витрат ресурсів із якістю набраних працівників.

Третім етапом є найм персоналу. Найм персоналу – документальне оформлення трудових відносин між працівником і роботодавцем. У процесі найму (як правило, на фінальній співбесіді) відбувається обговорення, укладається контракт (періодичності і об'єму виплати заробітної плати, умов праці, тощо) та приймається рішення про прийняття кандидата на роботу. Аудитор повинен проаналізувати чи правильно були укладені трудові відносини. В Україні правильність оформлення трудових відносин прописана в КЗпП (Кодекс Законів Про працю).

Таким чином, технологія аудиту підбору персоналу являє собою комплекс взаємозв'язаних дій по оцінці окремих складових процесу підбору, встановлення критеріїв аудиту, а також аналіз цілей у підборі персоналу різних суб'єктів аудиту. Ця технологія у подальшому допоможе керівнику якісно здійснювати підбір персоналу та виправити наявні недоліки в його процесі.



Література: 1. Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие / Под ред. П. Э. Шлендера. – М. : Вузов. учеб., 2007. – 224 с. 2. Беркута А. В. Сучасний стан та деякі напрями реформування будівельної галузі у 2000–2004 роках : навч. посіб. / А. В. Беркута. – Київ : Будівництво, 2000. – 356 с. 3. Крылова А. А. Управление персоналом предприятия / А. А. Крылова, Ю. В. Прушинский. – М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2002. – 228 с. 4. Магура М. И. Отбор персонала и управление человеческими ресурсами организации / М. И. Магура // Управление персоналом. – 2000 – № 7. – С. 40–49. 5. Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 512 с.



РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ЕЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

УДК 334.7

Рузметов Р. З.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрены сущность и принципы предпринимательства, теоретические основы, содержание, цели и задачи предпринимательской деятельности на современном этапе в Украине.

Ключевые слова: предпринимательство, конкурентоспособность, предприятие, бизнес, экономические риски, предпринимательская активность, инвестирование.

Анотація. Розглянуто сутність і принципи підприємництва, теоретичні основи, зміст, цілі та завдання підприємницької діяльності на сучасному етапі в Україні.

Ключові слова: підприємництво, конкурентоспроможність, підприємство, бізнес, економічні ризики, підприємницька активність, інвестування.

Annotation. The article examines the essence and principles of entrepreneurship, it deals with theoretical foundations, content, goals and objectives of business activity at the present stage in Ukraine.

Keywords: entrepreneurship, competitiveness, enterprise, business, economic risks, entrepreneurial activity, investment.

Актуальность темы исследования. Актуальность статьи заключается в том, что в настоящее время предпринимательство становится одним из важнейших факторов производства, а следовательно, его анализ и оценка становятся крайне важными и необходимыми процессами на современном этапе реформирования экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ экономической литературы показывает наличие большого интереса к изучению основ предпринимательской деятельности. Среди исследователей следует отметить таких: Й. Шумпетера, С. Мочерного, В. Колот, В. Подсолонко [4].

Однако при всем многообразии исследований в области предпринимательства многие теоретические и практические вопросы являются еще нерешенными.

Постановка проблемы. Целью статьи является анализ сущности и содержания предпринимательской деятельности, а также разработка направлений ее реформирования.

Результаты исследования. В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что предпринимательство может развиваться только при наличии в стране определенных внутренних и внешних факторов, в совокупности

обеспечивающих благоприятные возможности для развития цивилизованного устойчивого и успешного предпринимательства, т. е. соответствующая предпринимательская среда. Существование таких факторов влияния и обуславливает необходимость осмысления и теоретического обоснования развития предпринимательской деятельности в современных условиях в экономике Украины.

Предпринимательство – это один из ведущих секторов рыночной экономики, который обеспечивает насыщенность рынка товарами и услугами, способствует возникновению здоровой рыночной конкуренции, создает новый слой – предприниматель-владелец и первостепенной целью при этом ставит получение прибыли. Предпринимательство базируется на самостоятельной, инициативной, систематической деятельности по производству продукции, оказанию услуг, занятию торговлей.

Для осознания сущности предпринимательства следует понять, что оно является многоплановым явлением. Его социально-экономическую сущность следует рассматривать как экономическую категорию, специфический фактор производства, особый вид деятельности, определенный тип и стиль хозяйственного поведения.

Предпринимательство как система экономических отношений в отечественной экономической литературе до недавнего времени не рассматривалось [3]. И это не случайно. Ведь командно-административная система несовместима со свободой хозяйствования. До начала 1990-х годов в экономической науке господствовало вульгарное представление о предпринимательстве, которое характеризовалось как система отношений, свойственных капиталистической экономике, как эксплуататорское явление. Следовательно, на практике предпринимательство запрещалось. Относительно мелкого предпринимательства, то оно тоже запрещалось законом и считалось уголовно наказуемым деянием.

В то же время зарубежный опыт, современные тенденции экономического прогресса убедительно доказывают, что сегодня без изобретательных, деловых людей, без развития различных форм предпринимательской деятельности дальнейшее движение вперед невозможно.

Отечественные ученые А. Виноградская, С. Мочерний, С. Варналий, Л. Шваб, В. Колот, В. Подсолонко, В. Си-зоненко и др., обобщая научные взгляды на сущность предпринимательства и роль предпринимателя, а также практику предпринимательской деятельности, выделяют особенные признаки предпринимательства.

Предпринимательство является категорией бизнеса. В хозяйственной практике категории «предпринимательство» и «бизнес» часто отождествляют. В то же время это не тождественные, хотя и очень близкие по значению понятия. Согласно словарю Даля «Бизнес – это дело ... любой вид человеческой деятельности с целью получения прибыли». И это вполне понятно, так как на практике все субъекты бизнеса пытаются удовлетворить потребности потребителей только стремясь удовлетворить свой собственный интерес – получение максимальной нормы прибыли.

Следовательно, бизнес – понятие более широкое, чем предпринимательство, и охватывает все отношения, возникающие между всеми участниками рыночной экономики: предпринимателями, потребителями, наемными работниками и государством.

Следует также отметить, что предпринимательство – это осуществление созидательной экономической деятельности, освоение новых рынков, создание и внедрение на различные рынки новых товаров и услуг, увеличение их разнообразия, а также использование и внедрение новых финансовых и материальных ресурсов, организационных новшеств, касающихся разработки, создания, производства и сбыта готовых товаров на различных типах рынков.

Как социально-экономическое явление предпринимательство включает в себя весь спектр общественных отношений. Здесь представлены и юридические, и психологические, и исторические моменты. Однако предпринимательская деятельность тесно связана в первую очередь с экономическими условиями жизнедеятельности.

Итак, предпринимательство – это особый вид хозяйственной деятельности, тип хозяйственного поведения, для которого характерно:

- свобода и самостоятельность решений его субъектов. Имеется ввиду свободный выбор любого вида деятельности, выбор партнеров, а также свободное распоряжение прибылью;
- способность идти на риск. Неопределенность будущего, а именно – динамика экономической конъюнктуры, различные природные катаклизмы, конкурентная борьба, прямо влияет на результаты бизнеса. Существует вероятность потери ресурсов или неполучения доходов;
- личная экономическая заинтересованность и ответственность. Каждый предприниматель действует ради увеличения собственных доходов, несет ответственность по обязательствам и возмещает убытки в случае необходимости;
- инновационный характер деятельности. Предпринимательству присуще новаторство и творчество, создание нового товара или услуги, применение новых технологий. Только используя новые методы и технологии, создавая новый продукт, можно достичь признания потребителя и тем самым повысить спрос на свою продукцию.



Неопровержимым фактом является то, что основой предпринимательской деятельности является собственность предпринимателя. Субъектами предпринимательства являются предприниматели – физические или юридические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность и являются владельцами предприятия.

Содержание предпринимательской деятельности раскрывается через функции предпринимательства

Инновационная (творческая) функция предпринимательства заключается в содействии генерированию и реализации новых коммерческих идей, осуществлении технико-экономических, научных разработок, проектов, связанных с хозяйственным риском. Инновации – это всегда путь к наивысшему уровню развития экономик, а соответственно – к совершенствованию предпринимательства.

Организационная функция предпринимательства заключается в непосредственной организации производства, сбыта, рекламы и т. п., сводится к сочетанию ресурсов в оптимальных пропорциях осуществления контроля за их выполнением.

Стимулирующая (мотивационная) функция предпринимательства сводится к формированию стимулирующего механизма эффективного использования ресурсов с учетом различных достижений науки и техники, управлению организацией производства, а также к максимальному удовлетворению потребностей потребителей.

Ресурсная функция предпринимательства сводится к мобилизации на добровольных началах материальных, финансовых, трудовых, информационных, интеллектуальных и других ресурсов, обеспечивая их взаимосвязь в процессе предпринимательской деятельности.

Вывод. Таким образом, предпринимательская деятельность является сравнительно новой для экономики Украины, что обуславливает необходимость изучения зарубежного опыта развития и совершенствования хозяйственной деятельности в условиях рынка, а также исследовании влияния движущих сил развития предпринимательства.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Степаненко Н. А.

Литература: 1. Афанасьев М. В. Управление развитием предприятия / М. В. Афанасьев. – Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2003. – 312 с. 2. Буров В. Ю. Малое предпринимательство в Забайкальском крае / В. Ю. Буров, Н. А. Кручинина. – Иркутск : Изд-во ИГУ, 2011. – 201 с. 3. Организация предпринимательской деятельности. Схемы и таблицы : учеб. пособие / В. П. Попков, Е. В. Евстафьева. – СПб. : Питер, 2011. – 352 с. 4. Демина Е. Направления формирования комплексной оценки кредитоспособности малого бизнеса в сфере услуг // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. – № 2, ч. 1. – С. 254–257.



ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ З УРАХУВАННЯМ ЇХНІХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ

УДК 330.567

Скрипниченко Р. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність поняття «креативний менеджмент», наведено концепцію креативного менеджменту на підприємствах. Визначено якості креативних працівників і класифіковано їх види.

Ключові слова: креативність, креативний менеджмент, креативні працівники, якість.

Анотація. Раскрыта сущность понятия «креативный менеджмент», подана концепция креативного менеджмента предприятия. Определены качества креативных работников и классифицированы их виды.

Ключевые слова: креативность, креативный менеджмент, креативные сотрудники, качество.

Annotation. In this article the essence of the concept «creative management» has been exposed, the conception of creative management of enterprise has been presented. The characteristics of creative workers has been formulated and their kinds are classified.

Keywords: creativity, creative management, creative workers, quality.

В умовах інтелектуалізації капіталу особливу цінність для підприємства становлять так звані інноваційні працівники, до компетенцій яких належать творчі здібності, оригінальність ідей, креативність, нестандартні підходи до вирішення професійних завдань. Відповідно до цих тенденцій виникла специфічна галузь менеджменту – креативний менеджмент, який спрямований на формування, утримання та розвиток креативних працівників. Розвиток творчого потенціалу співробітників підприємства сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства в цілому, а використання інструментів креативного менеджменту дозволяє оперативнo та творчo вирішувати складні завдання та формувати нові методи управління самим підприємством.

Наразі поняття «креативність персоналу» ще не є сталим, потребує свого уточнення. Так само потребує подальших досліджень креативний менеджмент, що зумовлює актуальність теми дослідження та її практичну значущість. Дослідженню понять «креативність» і «креативний менеджмент» як запоруки організаційного успіху присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних учених. Так, у роботах І. Вільма, К. Койна, Ч. Девіса, Дж. Герета визначено сутність креативного менеджменту та його стратегічне значення для розвитку бізнесу [8]. Г. Айзенк, Р. Уайсберг, І. Лернер пов'язують креативність із розумовою обдарованістю працівників і їхньою здатністю творчо мислити. Л. Віготський розглядає креативність як продукт людської уяви та попередньо засвоєного досвіду [5]. Необхідність подальшого дослідження сутності креативного менеджменту та його ролі у формуванні креативних здібностей персоналу, що сприяє активізації інноваційного розвитку підприємства, визначають актуальність і доцільність цього дослідження.

Мета статті полягає у визначенні сутності і змісту креативного менеджменту як специфічної галузі менеджменту, спрямованої на створення сприятливих умов для розвитку креативних здібностей персоналу підприємства.

Предметом є процес управління творчими працівниками.

Об'єктом дослідження являються творчі особистості на підприємствах, в установах та організаціях.

Вирішальне значення у забезпеченні інноваційних змін на підприємстві відіграє персонал, ефективність використання якого є одним із основних показників оцінки систем управління інноваційними процесами. У зв'язку з цим необхідність формування творчих здібностей, креативності персоналу набуває особливого значення для інноваційного розвитку підприємства, його конкурентоспроможності. Головним тут є формування колективу творчих особистостей, здатних адекватно реагувати на інноваційні зміни на підприємстві та ініціювати такі зміни. Формування та розвиток творчих здібностей персоналу підприємства є завданням креативного менеджменту.

Креативний менеджмент представляє собою управління носіями інтелектуального потенціалу підприємства, які створюють нові знання шляхом творчої діяльності. Креативний менеджмент заснований на сучасних технологіях управління творчістю та командної роботи [8].

У постіндустріальному суспільстві в умовах загострення конкуренції на світових ринках одержання нових джерел конкурентних переваг ґрунтується на можливостях розвитку інтелектуального капіталу та нематеріальних ресурсів підприємства. Тому незалежно від галузевої приналежності підприємства професійним стандартом розвитку персоналу стає формування особливої категорії співробітників - креативних працівників. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва і вдосконалення технологій формування якісно нової категорії працівників створює основу для зростання продуктивності праці, а отже, і розширення конкурентних переваг підприємства. Нові якості креативних працівників не можна у готовому вигляді «придбати на ринку»; їх можна формувати, розвивати й ефективно використовувати завдяки реалізації унікальних індивідуальних спроможностей персоналу – їхніх знань, умінь і досвіду, особистісних властивостей, які виявляються в поведінці і відношенні до справи, в захопленості й інновативності. Теоретики і практики менеджменту персоналу в процесі накопичення досвіду виміру й оцінки працівників дійшли висновку, що висока кваліфікація, солідний досвід і високий інтелект зовсім не є гарантими ефективної роботи людини, оскільки ці чинники визначають лише загальні професійні характеристики працівника (знання і частково навички), проте вони не дають можливість встановити, як ці якості знайдуть прояв у певних умовах, на конкретній посаді, конкретному підприємстві. Це призвело до виникнення концепції компетенцій персоналу, згідно з якою ключові якості персоналу мають відповідати вимогам працівників, конкретній посаді, пріоритетам розвитку підприємства. Основними якостями креативних працівників є високий інтелектуальний розвиток, професійна компетентність, різнобічна винахідливість, інноваційна активність,

самостійність творчого пошуку. Ієрархію якостей креативних працівників подано на рис. 1. Наведена ієрархія якостей креативних працівників може бути орієнтиром для моделювання їхніх компетенцій.



Рис. 1. Ієрархія якостей креативних працівників підприємства [2]

Не всі якості креативних працівників є однаково актуальними для усіх їх категорій. Тому слід насамперед визначити види креативних працівників підприємства та надати характеристику кожному з них: керівник інноваційного підприємства; менеджер знань; координатор знань; керівник спеціалізованого підрозділу; менеджер проектної групи; експерти (носії) знань; генератори ідей (інноватори); інженери знань (фасилітатори).

Характеризуючи креативних працівників підприємства, слід зазначити, що деякі з них можуть займати адміністративні посади (менеджер знань або керівник підрозділу), інші – виконувати ролі, які можуть змінюватися протягом часу та залежно від характеру виконуваних завдань (генератори ідей або експерти знань). Тому запропонована класифікація може слугувати лише загальним орієнтиром для визначення усіх категорій креативних працівників.

Керівники підприємства в умовах ринку так чи інакше належать до креативних працівників, адже будь-яке підприємство має неупинно розвиватися шляхом постійного вдосконалення і нововведень. Проте можливість віднесення керівників підприємства до групи креативних працівників залежить від їхньої ролі та безпосередньої участі в інноваційних процесах. Зважаючи на те, що здебільшого керівники підприємства виконують управлінські, адміністративні й організаційні функції, ми не включили їх до категорії креативних працівників.

Окреме виділення групи керівників інноваційних підприємств, діяльність яких лежить у сфері досліджень і розробок, дозволяє віднести їх до креативних працівників і визначає особливості компетенцій цих працівників.

Менеджер знань – це спеціаліст, в обов'язки якого входить організація процесів управління знаннями та інтелектуальними активами підприємства. Для цієї посади можуть відбиратися співробітники науково-технічних бібліотек або відділів науково-технічної інформації (ВНТИ), координатори веб-сайтів і фасилітатори. Серед менеджерів знань окремо слід виділити генерального менеджера з управління знаннями (Chief Knowledge Officer, СКО), який формує стратегічні напрями управління інтелектуальними ресурсами підприємства, а також координатора знань.

До обов'язків координатора знань входять функції, пов'язані з контентом інформаційних систем, які включають обслуговування працівників підприємства відповідно до їхніх інформаційних профілів. Одна з головних функцій координатора знань – обслуговування різних запитів, що стосуються інформаційних ресурсів підприємства (каталогів, рубрикаторів, довідників, інформації про клієнтів тощо), а також постійне оновлення інформаційних профілів співробітників підприємства.

Фасилітатори – це специфічна категорія працівників знань, яка розповсюджена у західних компаніях. Їхнє завдання – допомогти працівникам у явній формі зафіксувати свої знання, зрозуміло сформулювати думки, щоб вони стали зрозумілими іншим людям. Фасилітатори мають навички ведення діалогу та методики одержання знань фахівців. У вітчизняній практиці функціям фасилітатора найбільшою мірою відповідає робота інженера



знань. Експерти (носії знань) – це будь-які співробітники підприємства, які володіють необхідними знаннями та досвідом і здатні їх передавати. Робота з експертами потребує участі інженерів знань (фасилітаторів) з метою одержання знань, їхньої формалізації та цілеспрямованого використання. Генератором ідей може бути будь-який працівник підприємства, проте не всі працівники здатні генерувати нові ідеї. Тут потрібний особливий стиль мислення, наявність творчого підходу до розв'язання проблем, вміння аналізувати та працювати з інформацією, бажання передавати одержані знання. Серед інших категорій креативних працівників слід окремо виділити керівників спеціалізованих підрозділів і менеджерів проектних груп. Формально їх можна віднести до менеджерів знань, що зумовлено подібністю виконуваних ними функцій, проте між ними все ж є різниця. Так, керівники спеціалізованих підрозділів, створених у структурі підприємства (наприклад, відділів науково-технічної інформації або відділів нової продукції), не завжди є «інноваційними працівниками», адже головною вимогою до креативних працівників є здатність до генерування нових ідей та творчі здатності. Ці здатності властиві менеджерам проектних груп, які створюються на певний час для розробки інноваційних проектів.

Таким чином, визначені категорії креативних працівників відіграють різні ролі в інноваційному процесі підприємства, а їхні функції істотно відрізняються. Тому визначення якостей креативних працівників має конкретизуватися у формуванні переліку їхніх базових компетенцій, який дає орієнтири для визначення групи співробітників і менеджерів підприємства, яким властиві творчі здібності, здатність до інноваційного мислення, організаторські спроможності та здатність організовувати інноваційні процеси. Формування означених категорій працівників, потенційно спроможних створювати новий продукт і здатних до інноваційного розвитку, є завданням креативного менеджменту.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Виноградський М. Управління персоналом : навч. посіб. / [М. Виноградський, С. Беляєва, А. Виноградська та ін.]. – Київ : Центр навч. літ., 2012. – 500 с. 2. Гузева Е. М. Развитие креативности персонала в предпринимательских структурах на основе внутриорганизационного поведения / Е. М. Гузеева // Креативная экономика. – 2014. – № 10 (34). – С. 27–32. 3. Економіка інноваційного підприємства : конспект лекцій для студ. спец. 8000014 «Управління інноваційною діяльністю» / Уклад. В. М. Хобта та ін. – Донецьк : ДонНТУ, 2014. – 116 с. 4. Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала [Електронний ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Режим доступу : <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22> 5. Крейн У. Теория развития. Секреты формирования личности / У. Крейн. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с. 6. Макаренко О. Г. Креативный менеджмент / О. Г. Макаренко, В. Н. Лазарев. – Ульяновск : УЛГТУ, 2011. – 154 с. 7. Barron F. Creativity, intelligence and personality / F. Barron, D. Harrington // Ann. Rev. Of Psychol. – 1981. – № 32. – P. 439–476. 8. Mumford M. Creativity syndrome: integration, application and innovation / M. Mumford, S. Gustafson // Psychological Bulletin. – 1988. – № 103. – P. 27–43.



ОСОБЛИВОСТІ ІСНУВАННЯ ЗАБОРГОВАНОСТІ УКРАЇНИ У СУЧАСНОМУ СВІТІ

УДК 336.27(477)

Сироватська К. С.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано стан державного боргу України. Розглянуто наукові погляди на проблему формування та можливість збільшення державного боргу, вплив боргу на подальший розвиток економіки країни.

Ключові слова: державний борг, внутрішній і зовнішній борг, державний кредит.

Анотація. Проаналізовано состояние государственного долга Украины. Рассмотрены научные взгляды на проблему формирования и перспективы увеличения государственного долга, их влияние на дальнейшее развитие экономики страны.

Ключевые слова: государственный долг, внутренний и внешний долг, государственный кредит.

Annotation. The state of the national debt of Ukraine. Considered scientific views on the problem of formation and prospects for increasing the public debt, their influence on the further development of the economy.

Keywords: state debt, domestic and external debt, state loan.

Сучасна економічна ситуація в Україні демонструє необхідність використання позичених коштів. Залучення додаткових коштів є одним з основних джерел збільшення фінансових можливостей держави, але з іншого боку це призводить до зростання обсягу державного боргу. Різні економісти, розглядаючи розвиток впливу державного боргу на економіку, дають різну оцінку можливих шляхів спрямування економічних процесів. У сучасному світі існування боргової економічної системи є невід'ємною частиною розвитку держави, однак це може призвести до того, що країна не зможе розрахуватися як з зовнішніми, так і з внутрішніми боргами, і потрапить до так званої «боргової ями», коли для погашення існуючих кредитів необхідно буде використовувати додаткові позики. Зважаючи на це, у наш час розгляд проблематики державного боргу залишається актуальним.

За різних часів багато вчених-економістів вивчали особливості існування державного боргу. Серед вітчизняних учених зазначимо: Т. Богдан, В. Дудченко, О. Зарубу, В. Федосова, В. Базилевича. Також досліджували проблему: Т. Мальтус, К. Маркс, А. Сміт, Д. Рікардо та ін. Мета статті полягає у вивченні та розкритті змісту поняття «державний борг», розгляді характеристик державного боргу економістів у різні епохи, вивченні структури зовнішнього боргу та його динаміки. Під час вирішення поставлених завдань використовувалися загальнотеоретичні та економіко-статистичні методи.

Розвиток економічної системи характеризується вагомими збільшенням обсягів зовнішньої державної заборгованості країн світу. В умовах фінансової глобалізації державний борг є необхідною складовою економічних систем переважної більшості країн, інструментом втілення державної стратегії макроекономічного регулювання. В Україні формування державного боргу відбувалося під впливом необхідності фінансування поточних бюджетних видатків. На формування структури та обсягів державного боргу впливають, зокрема, такі фактори: нагальна потреба технічного переозброєння галузей національної економіки, важливість збільшення валютних резервів, покриття бюджетних дефіцитів.

Перші дослідження стосовно питання державного боргу у науковій літературі належать меркантилістам та стосуються початку XVI століття. Приток грошей у національну економіку оцінювався позитивно, тому кредитне забезпечення виправдовувалося як важливе джерело державних доходів. Фізіократи на відміну від меркантилістів досліджували сферу виробництва та вважали, що джерелом багатства нації є сільське господарство. На їх думку, здійснюючи запозичення, держава відтягує ресурси із продуктивних секторів економіки [1]. На протигагу меркантилістам представники класичної школи економічної теорії розглядали державний борг як суто негативне явище. Боргове фінансування витрат, на думку класиків, призводить до послаблення держави та її банкрутства. Видатним послідовником кейнсіанства був А. Лернер, він не вважав національний борг тягарем, оскільки: «Нація, яка винна іншим націям, біднішає чи обтяжує себе так, як людина, що заборгувала іншим. Проте це не поширюється на національний борг, коли нація винна громадянам тієї ж самої нації. Ми винні його самі собі» [1].

Дослідження сутності, структури та динаміки державного боргу України є важливою складовою фінансової системи України. Державний борг складається з: заборгованості по випущених і непогашених внутрішніх державних позиках – внутрішній державний борг; фінансових зобов'язань країни щодо іноземних кредиторів на певну дату – зовнішній державний борг.

Класифікація державного боргу:

- в розрізі початкових термінів погашення – коротко- і довгострокові;
- в розрізі фінансових інструментів – боргові цінні папери, торгові кредити, кредити, валюта та депозити, інші боргові зобов'язання і зобов'язання по кредитах підприємств прямого інвестування.

Економічна суть державного боргу проявляється через такі властиві йому функції:

- фіскальна – залучення державою необхідних коштів для фінансування бюджетних витрат;
- регулятивна – коригування обсягу грошової маси через купівлю-продаж цінних паперів національним банком країни.

Співвідношення валового внутрішнього продукту до валового зовнішнього боргу у динаміці
(з 2008 р. до 2014 р.)

Дата (на 01.01)	Валовий зовнішній борг	ВВП	Співвідношення ВВП до ВЗБ
2008	79 955,0	142 719,0	56,02%
2009	101 659,0	179 992,4	56,48%
2010	103 396,0	117 227,8	88,20%
2011	117 346,0	136 418,6	86,02%
2012	126 236,0	163 422,5	77,25%
2013	135 890,0	183 310	74,13%
2014	142 079	131 805,1	107,79%

Економічними наслідками державного боргу є:

- скорочення споживання населенням країни;
- витіснення приватного капіталу, що обмежує подальше зростання економіки;
- збільшення податків для обслуговування державного боргу;
- перерозподіл доходу на користь власників державних облігацій.

Проведений аналіз дозволив дійти висновку, що протягом останніх років динаміка валового зовнішнього боргу України має стійку тенденцію до зростання, тенденція до зниження спостерігається лише у першому півріччі 2013 р., що відбулося насамперед за рахунок погашення стабілізаційних кредитів Stand-by перед МВФ. Отже, останні роки відбувається стає зростання валового зовнішнього боргу, що можна пояснити дією таких чинників, як: суттєве накопичення короткострокового боргу фізичних і юридичних осіб; залучення нових короткострокових кредитних ресурсів сектором державного управління; системне скорочення довгострокових зобов'язань українських банків перед нерезидентами за кредитами та депозитами; зростання заборгованості інших секторів економіки [5]. Розраховані показники валового зовнішнього боргу України за станом на кінець звітної періоду включають:

- прямий державний борг, у тому числі кредити, отримані Національним банком України від Міжнародного валютного фонду і міжнародних фінансових організацій;
- зобов'язання органів місцевого самоврядування за борговими цінними паперами та зовнішніми кредитами;
- зобов'язання банків за борговими цінними паперами, залученими кредитами та депозитами;
- зобов'язання реального сектора економіки України за борговими цінними паперами, залученими кредитами (включно з гарантованими до повернення урядом) і кредиторською заборгованістю.

Таким чином, протягом розвитку економічної думки підходи й оцінки існування, сутності і нагромадження державного боргу змінювалися. Найбільш антагоністичними в цьому баченні були представники класичної і кейнсіанської шкіл. Якщо класики розглядали державний борг як тимчасове та вимушене явище, то Дж. Кейнс вважав його необхідним елементом системи державних фінансів, засобом досягнення ефективного попиту, скорочення якого призводить до падіння виробництва та зайнятості. Однак, вважаємо, не можна однозначно оцінювати таке складне і багатогранне явище, оскільки, з одного боку, відбувається залучення додаткових фінансових ресурсів для задоволення суспільних потреб, а з іншого – борговий тягар потребує додаткових бюджетних ресурсів. Необхідно розвивати раціональну систему управління державним боргом. Об'єктивно оцінити явище державного боргу необхідно з точки зору наслідків для економіки, оптимальної побудови кредитної системи та перспектив розвитку підходів до прийняття кредитних рішень на державному рівні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Базилевич В. Д. Макроекономіка : підручник / В. Д. Базилевич, К. С. Базилевич, Л. О. Баластрик. – Київ : Знання, 2007. – 703 с. 2. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>. 3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua>. 4. Кукурудза О. В. Вплив державного боргу на соціально-економічний розвиток держави: теоретико-концептуальні засади [Електронний ресурс] / О. В. Кукурудза. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20704.doc.htm. 5. Офіцій-

ний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/>.

MEANING OF E-COMMERCE CONCEPT

UDC 339.004

Syrovatka A. O.

2 years undergraduate studies
Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNUE

Annotation. This article is devoted to the concept of e-commerce. The theoretical and methodological aspects of e-commerce, its kind, advantages and disadvantages of e-commerce. Definition of the role of marketing activity of the company.

Keywords: concept, e-commerce, e-business, online.

Анотація. Розглянуто концепцію електронної комерції, теоретичні та методологічні аспекти електронної комерції, її види, переваги та недоліки. Визначено роль електронної комерції у маркетинговій діяльності підприємства.

Ключові слова: концепція, електронна комерція, електронний бізнес, онлайн.

Аннотация. Рассмотрена концепция электронной коммерции, теоретические и методологические аспекты электронной коммерции, ее виды, преимущества и недостатки. Определена роль электронной коммерции в маркетинговой деятельности предприятия.

Ключевые слова: концепция, электронная коммерция, электронный бизнес, онлайн.

Electronic commerce or e-commerce refers to a wide range of online business activities for products and services. It also pertains to “any form of business transaction in which the parties interact electronically rather than by physical exchanges or direct physical contact”.

E-commerce is usually associated with buying and selling over the Internet, or conducting any transaction involving the transfer of ownership or rights to use goods or services through a computer-mediated network. Though popular, this definition is not comprehensive enough to capture recent developments in this new and revolutionary business phenomenon. A more complete definition is: E-commerce is the use of electronic communications and digital information processing technology in business transactions to create, transform, and redefine relationships for value creation between or among organizations, and between organizations and individuals [3].

E-commerce is conducted using a variety of applications, such as email, fax, online catalogs and shopping carts, Electronic Data Interchange (EDI), File Transfer Protocol, and Web services. Most of this is business-to-business, with some companies attempting to use email and fax for unsolicited ads (usually viewed as spam) to consumers and other business prospects, as well as to send out e-newsletters to subscribers.

The benefits of e-commerce include its around-the-clock availability, the speed of access, a wider selection of goods and services, accessibility, and international reach. It's perceived downsides include sometimes-limited customer service, not being able to see or touch a product prior to purchase, and the necessitated wait time for product shipping [3].

E-commerce businesses may employ some or all of the following:

1. Online shopping web sites for retail sales direct to consumers;



2. Providing or participating in online marketplaces, which process third-party business-to-consumer or consumer-to-consumer sales;
3. Business-to-business buying and selling;
4. Gathering and using demographic data through web contacts and social media;
5. Business-to-business electronic data interchange;
6. Marketing to prospective and established customers by e-mail or fax (for example, with newsletters);
7. Engaging in pretail for launching new products and services.

E-commerce is subdivided into three categories: business to business or B2B (Cisco), business to consumer or B2C (Amazon), and consumer to consumer or C2C (eBay) [3].

E-commerce history, in its initial form of commercial transactions, came about in the late 1970s. At this point, businesses began to send commercial documentation electronically to other businesses. The general public was introduced to the Internet in 1994, but it took an additional four years to create the security protocols necessary for a ready Internet connection. By 2000, businesses in America and western Europe were presenting their goods and services online. This is when e-commerce became online buying and selling, and e-business was born. Amazon and eBay were two of the first e-businesses to allow electronic transactions [3].

Advantages to Vendors of e-commerce that e-businesses have distinct advantages over brick and mortar stores. First, they can be found with search engines without the use of pricey advertising campaigns. Beyond this, e-business allows vendors to track purchases and preferences of customers, leading to marketing catered to each individual. Advantages for e-commerce, which also extend to e-business, are great monetary savings (because of fewer employees and low overhead) and the ability to reach consumers across the globe [2].

Advantages to Consumers of e-commerce is access e-commerce and e-businesses at any time of the day or night, from their workplace or in their pajamas. Consumers can search through countless products and services using online databases. Prices are quickly compared online to find the business that offers the best products at the best prices. Consumers are quickly exposed to e-business because it uses more targeted marketing and offers more in-depth education compared to traditional businesses [2].

Features of e-commerce and e-businesses offer online storefronts, complete with virtual shopping carts and wish lists that can be emailed to friends and family. Along with this, e-businesses often have an electronic chat function that is used for technical and customer support. Virtual computer systems allow businesses to remotely access their customers' computers to correct problems or navigate software and hardware specifications. E-business extends from these features to work with internal processes like product development, risk management, production and inventory management, among other things [2].

Global e-commerce market is growing every year. This promotes deeper penetration of the Internet in various regions and the growth of online sales in existing markets. Ukrainian market of e-commerce is only in its infancy, yet has great potential for development-commerce market in Ukraine, according to Ekos Global, in 2014 amounted to 1.6 billion dollars in Poland – 4.7 billion dollars in Russia – 17.5 billion dollars. According to forecasts of Ukrainian Association of Direct Marketing, in 2015 the volume of e-commerce market in dollars will decline by approximately 45% to 1.1 billion [1].

Falling sales in the domestic online retailers explained hryvnia devaluation and reduce the purchasing power of citizens. Partly because of this ongoing shift to online shopping overseas, particularly China [1].

However, in 2016 for Ukrainian e-commerce will not pass without positive. At least – by adopting long-awaited law «On electronic commerce», which is expected to eliminate a lot of problems and open new opportunities for market development. In a world of increasing market share of e-commerce recaptures the so-called mobile commerce, that online shopping via mobile devices [1].

According to the French company Criteo, in the third quarter of 2015 35% of all transactions in e-commerce accounted for Mobile sector. With this trend, according to Criteo, only deepen, and in late 2015 with the help of smartphones will be 40 % of transactions in the sector [1].

Supervision – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko A. O.

Literature: 1. Лapidус Л. Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции / Л. Лapidус. – М. : Изд-во МГУ, 2001. – 359 с. 2. Мазоренко О. В. Особливості інформаційного забезпечення функціонування та розвитку підприємств / О. В. Мазоренко // Управління розвитком. – 2010. – № 18 (94). – С. 55–57. 3. E-commerce [Electronic resource] // E-commerce.com.ua. – Access of mode : <http://e-commerce.com.ua/>. 4. Мазоренко О. В. Інформаційні джерела функціонування та розвитку підприємства / О. В. Мазоренко // Збірник тез III Всеукраїнської міжвузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і викладачів «Актуальні проблеми те-

орії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки» (Рівне, 22–23 квітня 2010 р.). – Рівне : НУВГП, 2010. – С. 85–86. 5. Search engine optimization [Electronic resource] /Search engine optimization (optimizer) – SEO. – Access of mode : <http://www.marketing>.

АНАЛІЗ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 685.14–048.34

Синькович Д. С.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто процес аналізу й оптимізації структури капіталу, його основні етапи, методологію та теоретичні підходи до визначення сутності поняття «оптимізація капіталу». Обґрунтовано необхідність застосування аналізу й оптимізації структури капіталу. Визначено основні фактори, які впливають на формування та використання структури капіталу підприємства. Запропоновано ідеї щодо її вдосконалення.

Ключові слова: аналіз та оптимізація структури капіталу, власний капітал, позиковий капітал, методи оптимізації структури капіталу, фінансовий важіль (леверидж).

Аннотация. Рассмотрен процесс анализа и оптимизации структуры капитала, его основные этапы, методология и теоретические подходы к определению сущности понятия «оптимизация». Обоснована необходимость применения анализа и оптимизации структуры капитала. Определены основные факторы, влияющие на формирование и использование структуры капитала предприятия. Предложены идеи по ее совершенствованию.

Ключевые слова: анализ и оптимизация структуры капитала, собственный капитал, заемный капитал, методы оптимизации структуры капитала, финансовый рычаг (леверидж).

Annotation. The process of analysis and optimization of capital structure, its main stages, methodology, and theoretical approaches to definition of essence of concept “optimization”. The necessity of the use of analysis and optimization of capital structure. The main factors that affect the formation and use of capital structure of the company. Proposed ideas for its improvement.

Keywords: analysis and optimization of capital structure, equity capital, loan capital, methods of optimization of capital structure, financial leverage (leverage).

Ефективність функціонування будь-якого підприємства залежить від правильного й ефективного управління капіталом підприємства. Його важливою складовою є аналіз та оптимізація структури капіталу.

Під час формування оптимальної структури капіталу підприємства передбачається проведення аналізу тенденцій по зміні обсягу позичкових коштів, структури капіталу та рентабельності сукупного власного капіталу в базовому періоді. Для досягнення поставленої мети на основі проведеного аналізу діяльності підприємства формується стратегія управління позичковими коштами, визначається їх обсяг і співвідношення з власним капіталом.

Аналіз літературних джерел свідчить про великий інтерес учених до цього питання. Так, питанню оптимізації структури капіталу присвячено праці таких вчених, як І. А. Бланк, Т. В. Головка, В. О. Подольська, С. В. Сагова, Г. В. Савицька, І. Й. Яремко, О. В. Яріш та ін. [1–5]. Всі ці вчені звертають увагу на оптимальне співвідношення

між власним і позиковим капіталом, за якого забезпечується найефективніша пропорційність між дохідністю та фінансовою стійкістю підприємства.

Але на сьогодні не має єдиного універсального методу оптимізації структури капіталу, застосовуючи який підприємство визначило б оптимальне співвідношення між власним і позиковим капіталом.

Метою цього дослідження є визначення сутності «оптимізації капіталу».

Аналіз літературних джерел [1–5] дає змогу визначити термін «аналіз та оптимізація структури капіталу» як співвідношення між власним і позиковим капіталом, за якого підприємство отримує максимальний прибуток і має максимальну рентабельність.

На думку І. О. Бланка, оптимальна структура капіталу становить таке співвідношення використання власних і позикових коштів, за умови якого забезпечується ефективна пропорційність між коефіцієнтом фінансової рентабельності та коефіцієнтом стійкості підприємства, тобто максимізується його ринкова вартість [1].

Схоже визначення оптимізації структури капіталу дають Т. В. Головка та С. В. Сагова [2].

В. О. Подольська та О. В. Яріш вважають, що оптимізація структури капіталу – це «таке співвідношення між власним і позиковим капіталом, за якого забезпечується найефективніша пропорційність між дохідністю та фінансовою стійкістю підприємства» [3, с. 355].

Таким чином, в економічній літературі мають місце різні думки щодо сутності оптимізації структури капіталу. Але вирішення цього питання потребує комплексного підходу.

Формування структури капіталу являє собою систему принципів і методів розробки та реалізації рішень, пов'язаних зі встановленням оптимальних параметрів його обсягу та структури, а також його залученням із різних джерел і в різноманітних формах для здійснення господарської діяльності підприємства.

Процес оптимізації структури капіталу базується на певному механізмі, який являє собою систему основних елементів і функцій, що регулюють процес розробки та реалізації рішень у цій сфері (рис. 1).

Для розрахунку оптимальної структури капіталу, спираючись на критерій максимізації фінансової рентабельності, застосовують механізм фінансового важеля. Він дає можливість, використовуючи переваги використання позиченого капіталу, збільшити рівень показника рентабельності власного капіталу.

На думку Бланка І. О., фінансовий леверидж – це один із основних механізмів реалізації такого завдання фінансового менеджменту, як максимізація рівня рентабельності за заданим рівнем фінансового ризику. Ефектом фінансового левериджу він називає показник, який відображає рівень додатково генерованого прибутку власним капіталом за різної структури залучення позикового капіталу [5].

Основними критеріями оптимальності структури капіталу підприємства є [7, с. 180]:

- *політика фінансування активів*. Формування структури капіталу підприємства із урахуванням зазначеного критерію базується на вивченні співвідношення між статтями активу та пасиву балансу і дозволяє визначити необхідну величину та частку тих чи інших джерел фінансування;
- *вартість підприємства*. Існують різні теорії, які розглядають взаємозв'язок структури капіталу та вартості підприємства як бізнесу. При цьому оптимальною є структура капіталу, що максимізує ринкову вартість підприємства;
- *вартість капіталу*. Оскільки як власний, так і позиковий капітал мають для підприємства свою вартість;
- *вартість обслуговування*. Оптимальна структура з цієї точки зору – структура, що мінімізує вартість капіталу;
- *ризик*. Під час формування структури капіталу підприємство несе різноманітні види ризиків. Так, до них відносяться ризик часткового чи повного неповернення позикових коштів, ризик обслуговування боргу (несплата відсотків), ризик банкрутства. При цьому підприємство може поставити задачу оптимізації структури капіталу за наявних обмежень з точки зору зниження певних видів ризиків;
- *рентабельність*. Загальновизнаним фактом є те, що залучення позикових ресурсів може привести до зростання рентабельності власного капіталу підприємства за рахунок ефекту фінансового важеля. Оптимальна структура капіталу в цьому випадку максимізує рентабельність підприємства, тобто дозволяє отримати найбільший прибуток за наявного рівня власних ресурсів.

При цьому для розрахунку ефекту фінансового левериджу використовують таку формулу:

$$E\Phi A = (1 - C_{пп}) * (K_{в\alpha} - C_{\beta}) * (BK/ПК),$$

де $C_{пп}$ – ставка податку на прибуток;

$K_{в\alpha}$ – коефіцієнт валової рентабельності активів, %;

C_{β} – ставка відсотка за кредит, що сплачується підприємством за використання залученого капіталу, %;

ЗК – середня сума залученого капіталу;

ВК – середня сума власного капіталу.

Зарубіжні та вітчизняні економісти вважають фінансовий важіль (леверидж) одним із головних показників впливу структури капіталу на прибутковість підприємства.

Позитивний ефект фінансового важеля виникає у тих випадках, коли диференціал має додатне значення, тобто позиковий капітал, який отримано під фіксований відсоток, використовується підприємством у процесі діяльності таким чином, що приносить більш високий прибуток, ніж фінансові витрати на його залучення. Крім того, цей ефект виникає завдяки використанню не лише платного кредиту, але і безоплатних позикових ресурсів. І чим вищою є частка останніх у загальній сумі позикових коштів, тим вищим є значення ефекту фінансового левериджу. До певного моменту його можна підвищити за рахунок плеча фінансового важеля, проте необхідно пам'ятати, що висока частка позикового капіталу у складі джерел формування капіталу підприємства веде до ризику втрати фінансової стійкості підприємства [6].

Оптимізація капіталу за критерієм мінімізації його вартості. Процес цієї оптимізації базується на попередній оцінці вартості власного та залученого капіталу за різних умов його залучення і здійснення багатоваріантних розрахунків середньозваженої вартості капіталу.

Оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації рівня фінансових ризиків. Цей метод оптимізації структури капіталу пов'язаний з процесом диференційного вибору фінансування різних складових активів підприємства. З цією метою всі активи підприємства поділяють на три групи:

а) необоротні активи;

б) постійна частина оборотних активів (незмінна частина сукупного їх розміру, яка не залежить від сезонних та інших коливань обсягу операційної діяльності і не пов'язана з формуванням запасів сезонного зберігання, довгострокового завезення і цільового призначення. Іншими словами, вона розглядається як незнижуваний мінімум оборотних активів, необхідний підприємству для здійснення поточної операційної діяльності;

в) змінна частина оборотних активів (варіююча частина сукупного розміру, яка пов'язана із сезонним зростанням обсягу реалізації продукції, необхідністю формування в окремі періоди діяльності підприємства товарних запасів сезонного зберігання, дострокового завезення і цільового призначення. У складі цієї змінної частини оборотних активів виділяють максимальну та середню потребу в них).

Таким чином, оптимізація структури капіталу – це важливий етап стратегічного аналізу капіталу, який полягає у визначенні такого співвідношення між вартістю, втіленою у кошти підприємства, які йому належать і приносять прибуток, та вартістю, інвестованою в грошові кошти, що залучаються на основі їх повернення, за умови якого досягається максимальна ефективність діяльності підприємства. У процесі оптимізації структури капіталу необхідно враховувати кінцевий результат діяльності підприємства, тобто фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування. Під час розрахунку оптимального співвідношення власного та позикового капіталу необхідно враховувати не тільки вже відпрацьовані методи оптимізації структури капіталу, але й показники резерву капіталу, рентабельності капіталу підприємства та кредитоспроможності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Хвостенко В. С.

Література: 1. Бланк И. А. Управление формированием капитала / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2000. – 512 с. 2. Головка Т. В. Стратегічний аналіз : навч.-метод. посіб. / Т. В. Головка, С. В. Сагова ; за ред. М. В. Кужельного. – Київ : КНЕУ, 2002. – 198 с. 3. Подольська В. О. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / В. О. Подольська, О.В. Яріш. – Київ : Центр навч. літ, 2007. – 488 с. 4. Крамаренко Г. О. Фінансовий аналіз : підручник / Г. О. Крамаренко, О. Є. Чорна. – Київ : Центр навч. літ, 2008. – 392 с. 5. Бланк И. А. Фінансовий менеджмент : учебный курс / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр ; Эльга, 2004. – 656 с. 6. Яремко І. Й. Управління капіталом підприємства: економічний і фінансовий інструментарій : монографія / І. Й. Яремко. – Львів : Каменяр, 2006. – 176 с.

ФОРМУВАННЯ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ

УДК 336.71

Серокурова К. С.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто теоретичні засади та практичні положення формування кредитної політики банку, а також сутність поняття кредитної політики. Визначено фактори впливу на формування кредитної політики банку, проблеми формування кредитної політики банку.

Ключові слова: кредитна політика, кредит, кредитний портфель, кредитоспроможність.

Аннотация. Рассмотрены теоретические основы и практические положения формирования кредитной политики банка, а также сущность понятия кредитной политики. Определены факторы влияния на формирование кредитной политики банка, проблемы формирования кредитной политики банка.

Ключевые слова: кредитная политика, кредит, кредитный портфель, кредитоспособность.

Annotation. The scientific article is devoted to the study of theoretical principles and practical provisions forming loan policy. The essence of the concept of monetary policy, the factors influence the formation of monetary policy the bank, problems of forming loan policy.

Keywords: credit policy, loans, credit portfolio, credit worthiness.

В умовах обмежених джерел для формування ресурсного потенціалу банки потребують надійних напрямів вкладення залучених ресурсів, що передбачає організацію діяльності, спрямованої на підвищення якості пропонувананих фінансових послуг та ефективності їх здійснення. Надзвичайно важливого значення для банку набуває питання вдосконалення існуючої системи формування кредитної політики банку. Ефективна кредитна політика є основою для зростання ефективності управління кредитними операціями та фінансової стабільності банків України.

В той же час однією з проблем здійснення реформування та становлення фінансово-кредитного механізму, а отже, і розвитку банківської системи в цілому, є досить висока ризикованість кредитних операцій. Зазначимо, що першопричинами є: теоретична недосконалість питання захисту інтересів кредитора від кредитних ризиків, незадовільний фінансово-господарський стан суб'єктів підприємництва, невисока кадрова підготовка працівників банківської системи тощо.

В подальшому послаблений контроль за цільовим використанням кредиту може призвести до негативних наслідків для всієї банківської системи й економіки України в цілому.

Обрана тема є досить актуальною, адже вивчення джерел і форм гарантованості погашення позичок і впровадження якісних форм забезпечення і контролю за цільовим використанням позички справляють регулюючий вплив на банківську діяльність.

Проблема забезпеченості повернення кредитів, реалізації заставного права та формування резерву покриття на можливі втрати знайшли своє відображення в працях Лаврушина О. М., Мороз А. Н., Галасюка В. М., Костюченко В. М., Грищенко Т. В. та ін. [1]. Тому через складність і багатогранність проблеми, яка досліджується, чимало питань потребують поглибленого системного вивчення.

Метою статті є розглядання сутності формування кредитної політики банку (як інструмента досягнення його стратегічних цілей) і визначення напрямків її удосконалювання в сучасних умовах.

Кредитна політика банку являє собою систему заходів, що здійснює банк для досягнення певних фінансових результатів [2]. Вона визначає загальні принципи кредитування клієнтури банку, типи наданих кредитів, деталі кредитних процедур тощо. Роль кредитної політики полягає у визначенні напрямків розвитку й удосконалення банківської діяльності у процесі акумуляції та інвестування кредитних ресурсів, розвитку кредитного процесу та підвищення його ефективності.

Стратегія кредитної політики включає пріоритети, принципи та цілі конкретного банку на кредитному ринку. Вона визначається, по-перше, вибором клієнтів; по-друге, нормами та правилами, які регламентують практичну діяльність банківського персоналу; по-третє, компетентністю керівництва банку і рівнем кваліфікації персоналу, який займається питанням кредитування [3]. Тактика кредитної політики охоплює конкретні при-

йоми та методи, які використовуються окремим банком для реалізації його стратегічних цілей при здійсненні кредитних операцій.

Отже, кредитна політика створює необхідні загальні передумови ефективної роботи персоналу кредитного підрозділу банку, зменшує імовірність помилок і прийняття нераціональних рішень.

Відповідальність за розроблення кредитної політики та механізмів її реалізації покладається на кредитний комітет банку і затверджується, як правило, правлінням банку, та формується в спеціальному документі. Етапи розроблення кредитної політики наведені на рис. 1. На практиці кредитну політику проводить кредитний департамент банку і саме від ефективності його роботи залежатиме успішність кредитної діяльності.

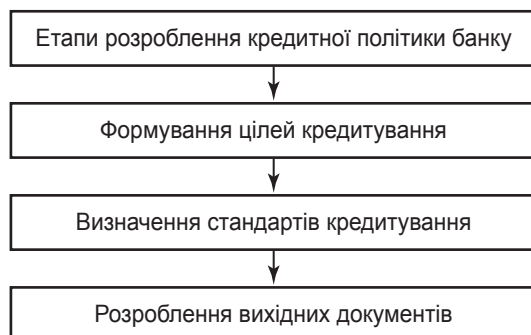


Рис. 1. Етапи розроблення кредитної політики банківської установи

Основним елементом кредитної політики в області стратегії є правильна постановка її цілей. Цілі кредитної політики визначаються із стратегічних цілей банку.

Система основних напрямків кредитної політики банку включає такі цільові орієнтири [4, с. 7]:

- формування та оптимізація кредитного потенціалу банку;
- підвищення ефективності кредитних операцій;
- підтримання оптимального співвідношення між кредитами, депозитами й іншими зобов'язаннями та власним капіталом банку;
- забезпечення фінансової стійкості банку у процесі здійснення кредитної діяльності;
- забезпечення зваженого й оптимального використання кредитних ресурсів;
- досягнення оптимального балансу між зростанням обсягу кредитного портфеля і темпами поліпшення його якості;
- розширення клієнтської бази шляхом надання кредитних послуг високої якості;
- збереження високого рівня довіри юридичних і фізичних осіб до банківської установи шляхом своєчасного та повного виконання своїх зобов'язань перед вкладниками й акціонерами.

Розробка формування кредитної політики для кожного окремого банку означає врахування ряду факторів, які впливають на пріоритетність і її напрямки. Фактори, які впливають і визначають кредитну політику, можна поділити на два типи: зовнішні та внутрішні (табл. 1). Якщо внутрішні фактори пов'язані із конкурентоспроможністю установи банку, зокрема фінансовою стійкістю та надійністю банку, то зовнішні фактори пов'язані з поглибленням світової економічної та фінансової кризи, політичною та економічною ситуацією в країні, законодавчою базою, рівнем розвитку банківської інфраструктури, а також міжбанківською конкуренцією [5]. Слід зазначити, що внутрішніми факторами банк може керувати, а зовнішніми – ні, тому що вони не залежать саме від діяльності установи і викликані непередбачуваним зовнішнім середовищем [6].

Таблиця 1

Фактори впливу на кредитну політику банку

Чинники, що впливають на кредитну політику банку	
Зовнішні	Внутрішні
Обсяги ВВП і рівень інфляції	Кредитний потенціал банку
Дефіцит бюджету	Організація роботи в банку
Рівень конкуренції	Стабільність депозитів
Грошово-кредитна політика НБУ	Забезпеченість кредитів
Законодавча та нормативна бази	Професійна підготовленість
Рівень доходів населення	Спектр виконуваних операцій і послуг
Рівень безробіття	Цінова політика



Кожний окремий банк, розробляючи стратегію кредитної політики, проводить сегментацію кредитного ринку з точки зору його кредитного обслуговування, враховуючи при цьому рівень регіонального розвитку, макроекономічну ситуацію, рівень кон'юнктури ринку тощо. В основі розробки стратегії лежать його внутрішні можливості, які визначаються конкурентоспроможністю, ліквідністю, фінансовою стабільністю та надійністю банківської установи на грошово-кредитному ринку. Причому реалізація можливостей банку щодо стратегії кредитної політики передбачає саме досягнення її кінцевої цілі – забезпечення стійкого фінансового стану на конкретному сегменті певного ринку [7].

Негативний вплив на кредитну сферу здійснюють такі фактори [8]:

- 1) поглиблення світової економічної та фінансової кризи;
- 2) платіжна криза, дефіцит бюджету;
- 3) різке зниження кредитоспроможності суб'єктів господарювання тощо.

Для поліпшення стану справ в Україні у сфері кредитування необхідне досягнення фінансової і мікроекономічної стабільності, проведення раціональної промислової і податкової політики, що дозволило б банкам здійснювати виробничі інвестиції, а позичальникам – відновити свою кредитоспроможність [9]. Кредит має створювати сприятливі умови для розвитку всіх сфер і галузей національної економіки України. Він є важливим джерелом капітальних вкладень, тому традиційно виділяється його вагома роль у реструктуризації економіки й інвестиційній діяльності.

Таким чином, правильна організація процесу банківського кредитування, розробка ефективної та гнучкої системи управління кредитними операціями виступають основою фінансової стабільності і ринкової стійкості банків. Кредитна політика банку окреслює коло ключових цілей і завдань банківської діяльності, визначає конкретні прийоми, способи та методи її реалізації і має суттєвий вплив на економічний розвиток банку та держави в цілому.

Науковий керівник – старший викладач Жукова О. К.

Література: 1. Грищенко Т. В. Проблеми формування та реалізації кредитної політики банків / Т. В. Грищенко, О. А. Падалко // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – 2013. – № 79. – С. 12–15. 2. Васюренко О. В. Банківський менеджмент : посібник / О. В. Васюренко. – Київ : Академія, 2011. – 320 с. 3. Галицкая С. В. Деньги, кредит, финансы : учебник / С. В. Галицкая. – М. : Эксмо, 2009. – 736 с. 4. Карбівничий І. В. Механізм формування та реалізації кредитної політики банку : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Карбівничий Ігор Володимирович. – Суми, 2011. – 19 с. 5. Прасолова С. Особливості формування кредитної політики банків України з довгострокового інвестування / С. Прасолова // Вісник Національного банку України. – 2012. – № 11. – С. 58–61. 6. Кредитна система України і банківські технології / [В. С. Стельмах, А. В. Шаповалов, В. Л. Кротюк та ін.] ; за ред. І. В. Сала. – Львів : ЛБІ НБУ, 2011. – 579 с. 7. Терновская Е. П. Формирование кредитной политики коммерческого банка: проблемы, направления развития / Е. П. Терновская, М. М. Новосельцева // Финансовый журнал. – 2010. – № 2. – С. 119–128. 8. Карбівничий І. В. Оптимізація фінансового забезпечення механізму кредитної політики банку / І. В. Карбівничий // Економіка. Фінанси. Право. – 2014. – № 3. – С. 17–22. 9. Карбівничий І. В. Кредитна політика як ключовий елемент корпоративного управління банку / І. В. Карбівничий // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2013. – № 1 (7) – С. 87–93.



ДЕРЖАВНИЙ БЮДЖЕТ І ПРОБЛЕМА ЙОГО ЗБАЛАНСОВАНІСТІ

УДК 336.14

Семенова О. О.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти, основні нормативні документи та літературні джерела, присвячені Державному бюджету, проблемам дефіциту та збалансованості Державного бюджету. А також проаналізовано можливі дії для подальшого подолання незбалансованості державного бюджету. Визначено значення і актуальність цієї теми в сучасності.

Ключові слова: Державний бюджет, дефіцит, збалансованість бюджету, бюджетна система, державний борг.

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты, основные нормативные документы и литературные источники, посвященные Государственному бюджету, проблемам дефицита и сбалансированности Государственного бюджета. А также проанализированы возможные действия для дальнейшего преодоления несбалансированности государственного бюджета. Определены значение и актуальность данной темы в современности.

Ключевые слова: Государственный бюджет, дефицит, сбалансированность бюджета, бюджетная система, государственный долг.

Annotation. Reviewed the theoretical aspects, basic normative documents and literary sources, devoted to the State budget, the deficit and balance the State budget. And also to analyze the possible actions to further address the imbalance of the state budget. Defined the meaning and relevance of this topic in modern times.

Keywords: State budget, deficit, balanced budget, budget system, government debt.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що на сьогодні найгостріші проблеми економічного та соціального життя держави зосереджені саме у бюджетній сфері. Основні проблем, які можна виділити, це: балансування державного бюджету, ефективне витрачання державного бюджету, бюджетний дефіцит, а також борг держави та його зростання. Свій внесок у розвиток цієї проблеми зробили такі вчені-економісти, як О. Василик, О. Семенова, Г. Дворецька, О. Музика, М. Карасьова, В. Лобода, Л. Воронова та ін.

На сучасному етапі розвитку економіки підвищується роль держави в регулюванні економічних процесів, а також економіки країни загалом.

Тож надзвичайно важливо визначити основні стратегічні напрямки розвитку та функціонування економіки. Державний бюджет є однією із важливих складових фінансової системи. В свою чергу, державні фінанси є основою економіки держави, зростання матеріального добробуту та соціальної забезпеченості населення. Бюджет – важливий інструмент у розвитку економічної, соціальної та інших сфер. Шляхом бюджету держава може здійснювати регулятивні процеси в економіці країни, а саме розподіл валового продукту, контроль структур виробництва, вплив на результативність господарювання та соціальні перетворення. Тобто бюджет – це впливова, вагома і інколи небезпечна зброя в руках уряду. Нині у країнах з розвиненим економічним устроєм сформувалися достатньо ефективні й економічно вигідні моделі функціонування бюджетної системи.

Бюджет визначається як економічні відносини між державою та юридичними і фізичними особами з питань ВВП, для використання державних коштів, які призначені для виконання державою її обов'язків [2, с. 61].

Завдяки державному бюджету уряд спроможний виконувати свою головну функцію – регуляторну. В сучасних ринкових умовах регулювання державою реальної економіки спрямоване насамперед на створення належних умов для фізичних і юридичних осіб. Але не у власних інтересах чи інтересах окремих верств населення та осіб, а саме в інтересах суспільства цілком. Держава використовує такі потужні важелі, як податки та бюджетні витрати [5].

Головним завданням держави при створенні та формуванні державного бюджету є його збалансування. Іншими словами, найближче наближення до повного покриття прибутками витрат, а в кращому випадку – перевищення прибутків над витратами, тобто утворення залишку засобів. Зменшення витрат і збільшення прибутків допомагають досягти цього стану.

Збалансування бюджету є ключовою проблемою сучасної бюджетної системи. Згідно зі ст. 21 Закону України «Про бюджетну систему України» головною умовою фінансової та бюджетної політики є збалансованість бюджету, який входить до складу бюджетної системи України. Такі правові рішення з цього питання можуть забезпечити чітке й ефективне функціонування бюджетної системи та визначити фактичні можливості діяльності різних органів влади [6].

В загальних рисах під «збалансуванням» розуміється положення рівноваги. А термін «бюджетна рівновага» визначається як стан, коли бюджетні доходи перевищують бюджетні видатки. Якщо навпаки – бюджетні видатки вище за доходи, спостерігається бюджетний дефіцит. Бюджетний дефіцит класифікують на свідомий і вимушений [1, с. 63]. Вимушений бюджетний дефіцит з'являється при скороченні обсягів ВВП і відповідно при обмеженні фінансових ресурсів держави.

Свідомий бюджетний дефіцит може виникати у ситуації, коли влада навмисно знижує ставки оподаткування та збільшує державні витрати, для того щоб стимулювати сукупний попит у період економічного спаду. А у період підйому, навпаки, необхідне цілеспрямоване створення бюджетного надлишку. Але рівноваги у цьому випадку не буде. Якщо ж податки нижчі за доходи, можна казати про профіцит бюджету, або бюджетний надлишок. І цього разу бюджет буде відзначатися відсутністю рівноваги. Отже, стан бюджетної рівноваги не означає тільки рівновагу у математичному розумінні, тобто коли видатки дорівнюють доходам. Бюджет знаходиться у стані рівноваги не тоді, коли видатки дорівнюють доходам, а у ситуації, коли доходи вищі від видатків. Коли видатки перевищують доходи, бюджетної рівноваги немає, тобто спостерігається бюджетний дефіцит. Законодавча влада повинна чітко зрозуміти, що бюджет – не тільки доходи та видатки. Для правильного функціонування економіки необхідно підвищити роль планування бюджету. При кожному надходженні та витрачанні необхідно пам'ятати про голову – процвітання та добробут громадян [4].

Під час розроблення бюджетної стратегії необхідно пам'ятати, що вона визначає основні напрямки політики України у сфері бюджету та перспективи її розвитку. А бюджетна політика, у свою чергу, – засоби та методи її здійснення.

Головними завданнями бюджетної політики України в умовах поглиблення ринкових реформ є:

- скорочення нераціональних витрат з бюджету;
- зміцнення доходної бази;
- вдосконалення системи податків і зміцнення контролю за їх сплатою;
- створення підсиленої системи контролю за раціональним і розумним використанням видатків держави;
- посилене контролювання величини державного боргу.

Отже, економіка України досить нестабільна та непостійна на сьогодні. Прослідковується порушення рівноваги у державному секторі. Бюджет залишається дефіцитним і заборгованість держави велика. Стабілізувати бюджет України та економічний стан загалом можливо завдяки методам виправлення дисбалансу бюджету, особливо діями, які спрямовані на підвищення ВВП, скорочення непродуктивних і нераціональних витрат, а також посилення контролю.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Базилевич В. Д. Державні фінанси : навч. посіб. / В. Д. Базилевич, Л. О. Баластрик ; за заг. ред. В. Д. Базилевича. – Київ : Атика, 2002. – С. 63–65. 2. Кравченко В. Фінансові проблеми місцевих органів влади в Україні / В. Кравченко // Фінанси України. – 1995. – № 1. – С. 61–63. 3. Чирка Д. Особливості збалансування місцевих бюджетів / Д. Чирка // Фінанси України. – 1996. – № 9. – С. 12–20. 4. Сова О. Ю. Проблема дефіцитності державного бюджету і шляхи її розв'язання / О. Ю. Сова // Фінанси України. – 2004. – № 5. – С. 83–87. 5. Макро-економіка : підручник / В. Д. Базилевича, К. С. Базилевич, Л. А. Баластрик. – Київ : Атика, 2005. – 851 с. 6. Про Державний бюджет України на 2012 рік [Електронний ресурс] : Закон України від 22.12.2011 № 4282-VI. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4282-vi>.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГРОШОВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

УДК 336.76

Святаш Д. В.

Студент 1 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Висвітлено суть грошового ринку, його основних категорій; розглянуто основні проблеми. Проаналізовано сучасний стан грошового ринку України.*

Ключові слова: гроші, грошовий ринок, комерційні банки, тіньова економіка, офшори.

Аннотация. *Отражена суть денежного рынка, его основных категорий; рассмотрены основные проблемы. Проанализировано современное состояние денежного рынка Украины.*

Ключевые слова: деньги, денежный рынок, коммерческие банки, теневая экономика, офшоры.

Annotation. *In this article the essence of the money market, its main categories. Considered its main problems. The current state of monetary market of Ukraine.*

Keywords: money, money market, commercial banks, shadow economy, offshore.

Актуальність вивчення проблематики та перспектив розвитку грошового ринку України полягає у тому, що фінансово-економічна стабілізація пов'язана з використанням потенціалу можливостей сучасного грошового ринку, а стабільність внутрішньої та зовнішньої вартості національних грошей є передумовою макроекономічної стабільності.

Багато економістів займалися дослідженням ролі грошового ринку і зійшлися на тому, що він: мобілізує тимчасово вільний капітал із різноманітних джерел; розподіляє накопичений вільний основний капітал між незліченними кінцевими його покупцями; формує ринкові оцінки на окремі грошові сервіси; виконує посередництво між торговцем і клієнтом грошових інструментів; прискорює обіг грошових засобів.

Світові економісти часто порушують проблему грошового ринку, визначення його ролі у розвитку країни, але в Україні цій темі не приділяється достатньо уваги. Дослідженням проблем грошового ринку займалися такі вчені, як О. М. Михайлик, О. В. Щербина, В. П. Загарій, Б. І. Пшик та ін.

Метою дослідження є виявлення проблем грошового ринку України.

Грошовий ринок – ринок, де продуктом є грошові кошти. Метою фінансового ринку є підтримання ефективного накопичення грошових коштів і їх використання у грошовому обігу. Ефективність складається із декількох частин: мінімальний час, за який кошти реалізуються та придбаються для використання у грошовому обігу; малий розрив у вартості, за якою реалізує ресурси їх основний власник, та вартості, відносно якої їх привласнює кінцевий покупець [1].

У зв'язку з цим необхідне проведення в Україні реформ, основною з яких є реформа фінансової політики, яка спрямована на стабілізацію грошового ринку. Заходи держави щодо стабілізації грошового ринку в економіці України, що є перехідною, повинні поєднувати як довгострокове, тобто стабілізаційне, так і короткострокове регулювання. Довгострокове регулювання виходить за рамки компетенції НБУ і може бути реалізоване за допомогою програм уряду, та має узгоджуватися із заходами валютно-курсової та бюджетно-фіскальної політики.

Цілями щодо пріоритетних напрямків нормалізації фінансового ринку є формування динаміки монетарних процесів, які здатні забезпечити функціонування ринку, що спроможний швидко реагувати на будь-які зміни фінансово-кредитної ситуації.

Різнманітні методи регулювання фінансового ринку в українській економіці представлені такими інструментами: нормування обов'язкових резервів, відсоткова політика, політика рефінансування комерційних фінансових установ та операції на відкритому ринковому середовищі. Але в Україні більшість із цих методів застосовуються або не в повному обсязі, або в деформованому вигляді порівняно з можливостями використання тих самих методів в інших економіках [2].

Низька продуктивність регулювання державою фінансового ринку є наслідком недостатнього розвитку ринку в Україні, низьким рівнем відношення середньорічного значення агрегату грошової маси М2 до валового внутрішнього продукту, тобто монетизації. Це не забезпечує відповідну реакцію на заходи фінансово-кредитної політики уряду.

Недостатня ефективність відсоткової політики НБУ є результатом неможливості зміни впливу та стимулювання облікової ставки на кількість кредитних операцій банків та економічної ефективності.

Тільки за останній рік коливання курсу гривні призвело до закриття великої кількості комерційних банків. Упродовж 2014–2016 рр. Правлінням Національного банку України було прийнято 66 рішень про віднесення банків до категорії неплатоспроможних, 29 з яких – у 2015 році. Це показує неефективність роботи НБУ. Закрити банк, знищити бізнес – не складно, куди більш важливо і потрібно для економіки України врятувати банк від банкрутства. Якщо б керівництво НБУ забезпечило відновлення платоспроможності банків і відродило їх до життя, це можна було б назвати успіхом. А закриття великих банків, а отже, розорення великої кількості клієнтів цих банків, – це швидше провал керівництва НБУ, ніж успіх [3].

Після закриття банків зменшилась кількість депозитів в інших банках, що пов'язано з недовірою людей до банківської системи взагалі. Значна частка готівкових грошей знаходиться на руках у населення.

Сфера діяльності комерційних банків має багато сторін, їх повноваження розширюються майже на всі сфери життєдіяльності. Вони роблять вагомий внесок у регулювання, поповнення грошової маси.

На жаль, значною мірою стабільність фінансової системи України поки що залежить від співпраці з МВФ. 30 квітня 2014 року, після завершення Революції гідності та приходу до влади в Україні нового Уряду та виконання попередніх умов, МВФ ухвалив надання Україні нової позики Stand by обсягом 16,5 млрд дол. США (10,976 млрд СПЗ). В рамках цієї програми Україна отримала два транші обсягом 3 млрд дол. США (2,058 млрд СПЗ) та 1,3 млрд дол. США (914,7 млн СПЗ), але влітку 2014 року макроекономічні показники, закладені у програму, було значно відкореговано через розгортання в Україні масштабної економічної кризи на фоні російської агресії на сході країни. З огляду на це, на запит українського Уряду вже 11 березня 2015 року МВФ ухвалив заміну програми Stand by на нову чотирирічну програму «Механізм Розширеного Фінансування» (Extended Fund Facility). Перший транш обсягом 5 млрд дол. США за новою програмою було отримано одразу після її ухвалення. Надання другого траншу обсягом 1,7 млрд дол. США (що було повністю спрямовано на поповнення резервів Національного банку) було ухвалено Радою директорів МВФ 31 липня 2015 року [4].

У 2015 році МВФ обіцяв виділити Україні 4 транші на суму 10 млрд дол., але видав тільки 2 транші на суму 6,7 млрд дол., а потім МВФ взагалі відмовився кредитувати Україну, частково через провали в роботі НБУ теж [5].

На ряду з кредитуванням МВФ важливою є проблема зовнішнього боргу України, який на сьогодні становить, за даними статистики, 64,35 млрд дол. США. Першочерговим завданням уряду та Міністерства Фінансів України є регулювання бюджетних коштів та узгодження їх з МВФ, реструктуризація заборгованості, що впливає на всі макроекономічні показники.

Однією з проблем фінансового ринку України є так звана «тіньова економіка», що являє собою загрозу економічній безпеці держави, негативно впливає на розвиток народного господарства. Багато підприємств, що працюють в Україні, реєструються за кордоном, тобто намагаються уникнути сплачування податків і з цією метою створюються «офшори». Офшор – це один з найвідоміших і найефективніших методів «планування» податків або їх «оптимізації» (ухилення від сплати податків). Основою цього методу є законодавство багатьох країн (в основному острівних), які частково або повністю звільняють від оподаткування доходи компаній, отримані поза межами кордонів (берегів) країни реєстрації. Часто однією з умов для того, щоб вважати компанію офшорною, є відсутність у неї господарської діяльності в межах (берегів) країни реєстрації [6].

Так, наприклад, у квітні 2016 року відбувся скандал щодо «Панамських документів», що були отримані від юридичної фірми Mossack Fonseca в Панамі, яка надає послуги щодо реєстрації і ведення офшорних компаній [7].

Таким чином, потрібно виділити основні напрямки розвитку фінансового ринку України. Для цього доцільним є стабілізування курсу гривні і на її основі стабілізація і підняття економіки, також необхідна монетизація бюджетного дефіциту та забезпечення валютного контролю в Україні. Ще варто створити законодавчу базу, що дозволяє регулювати обіг коштів і запобігає витоку грошей з України на рахунки офшорних компаній.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Грошовий ринок [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/15660212/finansii/groshoviy_rinok. 2. Грошовий ринок в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.br.com.ua/referats/Money_and_Credit/49516.htm?dl. 3. Михайлик О. М. Ефективність збалансування грошового ринку: теоретичні підходи та практичні реалії / О. М. Михайлик, О. В. Щербина // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 4. – С. 861–866. 4. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua/news/mizhnarodne-spivrobitnictvo/mvf>. 5. Співробітництво України з МВФ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4644>. 6. Офшор [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Офшор>. 7. Панамські документи, офшори [Електро-

ний ресурс]. – Режим доступу : http://espresso.tv/news/2016/04/13/u_shtab_kvartyri_mossack_fonseca_proyshly_obshuky.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ И ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НЕЙ

УДК 331.1

Самадов М. А.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Аннотация. Проведен анализ понятия «мотивация персонала», рассмотрены принципы, которым отвечает система мотивации персонала предприятия. Выделены основные требования для усовершенствования мотивации труда персонала предприятия.

Ключевые слова: мотивация, персонал, предприятие, принципы, требования.

Анотація. Проведено аналіз поняття «мотивація персоналу», розглянуто принципи, яким відповідає система мотивації персоналу підприємства. Виділено основні вимоги для удосконалення мотивації праці персоналу підприємства.

Ключові слова: мотивація, персонал, підприємство, принципи, вимоги.

Annotation. The analysis of the concept of motivation, the principles, which correspond to the system of motivation of personnel. The basic requirements for improvement of labor motivation of personnel.

Keywords: motivation, personnel, enterprise, principles, requirements.

На современном этапе развития проблема мотивации личности приобрела важное значение, поскольку решение задач, стоящих перед обществом, возможно лишь при условии создания надлежащей мотивационной основы, способной побудить персонал предприятий к эффективной деятельности, что и обуславливает актуальность темы исследования.

Система мотивации характеризует совокупность взаимосвязанных мероприятий, которые стимулируют отдельного работника или трудовой коллектив в целом к достижению индивидуальных и общих целей деятельности предприятия.

Проблемы мотивации изложены в трудах Колот А. М. [1], Лукьянченко Н. Д. [2], Самоукина Н. В. [3], Герчинова И. Н. [4], Каменева Т. В [5], Веснина В. Р. [6], Мурашко М. И. [7].

В трудах ученых нашли свое отражение отдельные аспекты труда персонала, эффективного использования трудового потенциала, мотивации трудовой деятельности, повышения результативности и эффективности труда. Однако проблема современных мотивационных процессов и их влияние на труд персонала предприятия остается малоисследованной.

Цель статьи – раскрытие понятия «мотивация», обоснование основных принципов и требований мотивации.

Мотивация является атрибутом сознания человека как фактор, активизирующий деятельность или прекращающий ее. Понятием более широким является увлечение работой, то есть убеждение работника в целесообразности, содержательности его труда. Сильное увлечение работников деятельностью организации вызывает сокращение текучести кадров и невыходов на работу, но не имеет отчетливого влияния на улучшение эффективности труда.

Понятие мотивации трактуется как одна из функций управления. Под ним понимается процесс сознательного и целесообразного воздействия на трудовое поведение людей. Развитие теории и практики мотивации персонала связан с переосмыслением ее места и роли в развитии производительных сил общества, поскольку каждый работник предприятия должен руководствоваться соображениями максимизации эффективности использования материально-технической и ресурсной базы предприятия [1, с. 56].

Проанализируем понятие «мотивация» различных авторов в табл. 1.

Таблица 1

Определение понятия «мотивация» различными авторами

Автор	Определение	Источник
Колот А. М.	Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют поведение, формы деятельности, придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей и целей организации	[1, с. 7]
Лукьянченко Н. Д.	Мотивация – пути и методы воздействия на работников с целью формирования у них потребности в высокопроизводительном труде, усиление заинтересованности в повышении конечных результатов деятельности	[2, с. 9]
Самоукина Н. В.	Мотивация – это управленческая деятельность, которая обеспечивает процесс побуждения себя и других работников на действия, направленные на достижение личных целей или целей организации	[3, с. 14]
Герчикова И. Н.	Мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов	[4, с. 5]
Каменева Т. В.	Мотивация – это процесс стимулирования работников к осуществлению эффективной деятельности, направленной на достижение целей предприятия	[5, с. 6]
Веснин В. Р.	Мотивация – движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека	[6, с. 9]
Мурашко М. И., Куприянова Е. М.	Мотивация – это совокупность объективных и субъективных факторов, которые заставляют индивидуума вести себя целесообразным или необходимым образом	[7; 8]
Варданян И. С.	Мотивация – это стимулирование человека или группы людей к активизации деятельности для достижения целей организации	[9, с.15]

В результате анализа понятия «мотивация» можно дать свое определение: мотивацией персонала является побуждение работников к эффективному исполнению своих обязанностей с целью достижения целей и задач, которые ставит руководство предприятия.

Существует гибкая система мотивации персонала предприятия, которая отвечает таким принципам:

- гибкость, то есть система мотивации персонала должна иметь способность к оперативному реагированию на изменение внешних и внутренних условий функционирования, а также на изменении общих и локальных целей предприятий;
- системность, что означает полное отражение индивидуального вклада человека в достижение конечных результатов предприятия через цепи «человек-должность-работа» и «личность-группа-коллектив»;
- соответствие заключается в установлении такого уровня мотивации персонала, который соответствует количеству, качеству и значимости затраченного труда;
- структурированность характеризует разделение заработной платы на части, каждая из которых является отражением личного вклада работника в достижение текущих, конечных и отдаленных результатов деятельности предприятия;
- открытость системы мотивации персонала означает ее прозрачность и информационную доступность для каждого работника [10, с. 34].

Совершенствуя систему мотивации труда работников предприятия, необходимо выделить основные требования к ней. К таким требованиям мотивации можно отнести:

- ясность и конкретность системы мотивации, положений о заработной плате и дополнительных выплатах;
- отображение трудовых обязанностей работника;
- создание системы объективной оценки работников;
- возможность неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов работника;
- учет в оплате труда уровня значимости работ для предприятия;



– равная оплата работников с одинаковой сложностью и ответственностью выполняемых работ в различных подразделениях предприятия.

Таким образом, на каждом предприятии существует необходимость в универсальной эффективной системе мотивации работников. Необходимо это для того, чтобы избежать довольно большой текучести кадров. Также необходимо учитывать не только потребности работников, но и интерес самого предприятия. То есть должен существовать определенный порядок в выполнении обязанностей, каждый сотрудник обязан знать, за что он ответственен, за какие заслуги он получает поощрения, и каких результатов от него ждет руководство предприятия.

При создании и совершенствовании системы мотивации необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование материальных и нематериальных методов поощрения [11, с. 79].

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация персонала – это сложное и многоплановое явление, требующее всестороннего изучения и анализа. Выясняя сущность и природу мотивации, необходимо осознавать, что речь идет о процессе, который происходит в самом человеке и побуждает его вести себя в конкретной ситуации определенным образом. Необходимо стараться создать такую систему мотивации, которая позволяет руководству и сотрудникам взаимодействовать между собой.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мажник Л. А.

Литература: 1. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – Київ : Вид-во КНЕУ, 2002. – 562 с. 2. Лук'янченко Н. Д. Мотивація персоналу / Н. Д. Лук'янченко. – Донецьк : Вид-во ДонНУ, 2004 – 302 с. 3. Самоукіна Н. В. Управління персоналом / Н. В. Самоукіна. – Київ : Знання, 2004. – 368 с. 4. Герчикова І. М. Мотивація персоналу / І. М. Герчикова. – Київ : ЦИЛ, 2006. – 346 с. 5. Каменєва Т. В. Мотивація персоналу підприємства / Т. В. Каменєва. – Київ : ЦУЛ, 2004. – 422 с. 6. Веснин В. Р. Практичний менеджмент персоналу / В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 1998. – 732 с. 7. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу підприємства / М. І. Мурашко. – Київ : Знання, 2006. – 312 с. 8. Купріянов Є. М. Мотивація персоналу / Є. М. Купріянова. – Київ : Знання, 2007. – 212 с. 9. Варданян І. С. Мотиваційна система персоналу / І. С. Варданян. – М. : Изд-во МДУ, 2006. – 256 с. 10. Лифинець А. С. Система менеджменту / А. С. Лифинець. – Чернігів : Енергія, 2001. – 256 с. 11. Панова А. М. Мотивація персоналу підприємства / А. М. Панова. – Житомир : Веселка, 2004. – 448 с.



АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІНСЬКЕ РІШЕННЯ»

УДК 005.53

Савостьянова А. А.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття «управлінське рішення», процес розробки і прийняття управлінських рішень. Обґрунтовано основні положення й етапи прийняття та реалізації управлінських рішень. Проведено аналіз і оцінку процесу розробки управлінських рішень.

Ключові слова: управління, управлінське рішення, якість рішень, діагностика, аналіз, контроль, оцінка.

Аннотація. Рассмотрены понятие «управленческое решение», процесс разработки и принятия управленческих решений. Обоснованы основные положения и этапы принятия и реализации управленческих решений. Проведены анализ и оценка процесса разработки управленческих решений.

Ключевые слова: управление, управленческое решение, качество решений, диагностика, анализ, контроль, оценка.

Annotation. The article discusses the concept of the administrative decision, the development and management decisions. Substantiates the basic provisions and the stages of acceptance and realization of administrative decisions. The analysis and evaluation of management solutions development process.

Keywords: management, managerial decision-making, quality, diagnostics, analysis, monitoring, evaluation.

Забезпечення стійкого положення на ринку підприємства можливе лише за наявності інформації, на основі якої приймаються управлінські рішення. Однак будь-яка інформація не придатна для цього процесу. Інформація повинна свідчити про: безпеку діяльності підприємства, зміни у законодавчих і нормативних документах, діяльність конкурентів, маркетингові дослідження, наявність вітчизняних і зарубіжних партнерів та їх надійність, репутацію на внутрішньому та зовнішньому ринках, ділову документацію, науково-технічні досягнення, ціноутворення, споживачів, оцінку бізнес-проектів, основні періодичні видання та довідкові матеріали про ринок.

Питаннями прийняття управлінських рішень займалися вітчизняні та зарубіжні науковці. Зокрема, серед них можна виділити таких як: Ю. Башкатова, В. Приймак, Р. Фатхутдінов, О. Зайцева, А. Радугін, К. Радугін та ін. Але все ще не достатньо вивченими залишаються питання щодо процесу прийняття управлінських рішень [1–4].

Мета статті – дослідження та систематизація основних сучасних наукових підходів до прийняття управлінського рішення, а також виявлення їх переваг і недоліків, що виникають під час їх практичного застосування на підприємствах.

Існування людства нерозривно пов'язане з розробкою, прийняттям та реалізацією управлінських рішень. Під теорією прийняття управлінського рішення необхідно розуміти систему знань, що відображають сутність понять «закономірність» і «рішення». З урахуванням закономірностей рішення розробляються, приймаються і реалізуються. Основними рисами теорії прийняття рішень є: об'єктивна реальність, логічна цілісність, здатність до розвитку, відносна самостійність, активний вплив на практику.

Об'єктивним у теорії є перевірка практикою змісту її законів і принципів, а суб'єктивним – форма відображення відповідних теоретичних положень. Необхідною умовою формування теорії прийняття рішень як складової теорії управління є визначення її предмета, напрямків вивчення, форм і методів дослідження. На сьогодні переробляється і вдосконалюється ряд теоретичних положень теорії управління, збагачуються дослідженнями теорії і практики передових шкіл управління, знаходяться оптимальні поєднання нових та існуючих раніше поглядів на розробку, прийняття і реалізацію управлінських рішень [1].

Сутністю прийняття рішень як процесу є внутрішня відносно стійка основа управлінського рішення, яка визначає його зміст, роль і місце у функціонуванні та розвитку організації.

Мета управлінського рішення міститься в забезпеченні координуючого (регулюючого) впливу на систему управління, яка виконує управлінські завдання персоналу щодо досягнення цілей організації, передбачає виконання завдань, що складають зміст і послідовність дій управлінського персоналу під час виконання ними безпосередніх обов'язків. Ухвалення рішення – це творче та відповідальне завдання. Управління рішення приймає керівник і несе за них особисту відповідальність. У підготовці даних для прийняття рішень беруть участь персонал управління конкретної організації.

Предметом дослідження теорії прийняття рішень є закони діяльності відповідальних осіб, які приймають рішення, їх організаційні форми, технології і методи, принципи управління і організації праці, сутність і зміст рішень.

Об'єктом теорії прийняття рішень є системна діяльність керівників і персоналу управління в процесі розробки, прийняття і реалізації рішень [2].

На розвиток теорії прийняття рішень істотно впливають методологія мислення, теорія управління, кібернетика, психологія, біологія, психофізіологія і особливо математика. До основних методів теорії прийняття рішень відносяться:

- методологічні відображають єдність і цілісність наукових знань у теорії прийняття рішень;
- організаційні визначають стан і перспективи розвитку організаційної та функціональної структури органів управління, порядок функціонування та діяльності управлінських кадрів (як органів управління) в системі управління на різних ієрархічних рівнях, а також включають визначення шляхів удосконалення організації прийняття рішень і методів дослідження виникаючих при цьому проблем;
- економічні показують вплив економічних чинників на ефективність існуючих і розроблюваних систем прийняття рішень, їх економічної ефективності та вплив на економічну підготовку персоналу управління, удосконалення організаційних форм і методів прийняття рішень;
- технологічні визначають рівень використання існуючих технологій прийняття рішень, перспективи розвитку автоматизованих систем управління;



- соціально-психологічні ілюструють різні сторони діяльності людей у процесі прийняття рішень;
- правові відображають відносини між різними ієрархічними рівнями системи управління і окремими посадовими особами в підготовці прийняття рішень. Правові норми повинні бути закладені в основу організації управлінської діяльності.

Теорія прийняття рішень виконує пізнавальну і прогностичну функції [3]:

1. Пізнавальна функція проявляється: в розкритті сутності процесів прийняття управлінських рішень, закономірностей і принципів, яким вона підкоряється; виникненні і розвитку теорії прийняття рішень на різних історичних етапах; роз'ясненні основних властивостей і взаємозв'язків предмета дослідження і обґрунтуванні технології та системи прийняття рішення.

2. Прогнозна функція полягає у визначенні тенденцій подальшого розвитку процесів і системи прийняття рішень, організаційних форм і методів діяльності персоналу управління в процесі прийняття рішень.

Класифікація управлінських рішень необхідна для визначення загальних і конкретних-специфічних підходів до їх розробки, реалізації та оцінки.

Таблиця 1

Класифікація управлінських рішень [4]

Класифікаційна ознака	Види управлінських рішень
групи управлінських рішень	Традиційні та нетипові
значущість мети рішень	Стратегічні та тактичні
сфера впливу рішень	Глобальні та локальні
тривалість реалізації рішень	Довгострокові та короткострокові
прогнозовані наслідки рішення	Коректовані та некоректовані
характер використаної інформації рішення	Детерміновані та імовірнісні
метод розробки рішення	Формалізовані та неформалізовані
кількість критеріїв вибору рішення	Однокритеріальні та багатокритеріальні
форма прийняття рішення	Одноосібні та колегіальні
спосіб фіксації рішення	Документовані та недokumentовані

Аналіз поняття "управлінського рішення" розглянуто у табл. 2

Таблиця 2

Аналіз поняття «управлінського рішення»

Автор	Поняття	Ключове слово
Асаул А. М. [5]	Директивний вибір цілеспрямованого впливу на об'єкт управління, який базується на аналізі ситуації і містить програму досягнення мети	Директивний вибір
Герчикова І. Н. [6]	Результат конкретної управлінської діяльності менеджменту. Прийняття рішень є основою управління. Вироблення і прийняття рішень – це творчий процес у діяльності керівників будь-якого рівня	Результат
Патрушев В. І. [7]	Найважливіший етап управлінської діяльності, реалізації управлінських відносин і лідерських здібностей кожного управлінця. Підсумком управлінської та організаційної роботи є управлінське рішення	Найважливіший етап
Приймак В. М. [8]	Вибір, який повинен зробити керівник, щоб виконати обов'язки, зумовлені ним посадою. Глобальною метою розробки і прийняття будь-якого УР є забезпечення реалізованого та найбільш ефективного варіанта руху до поставлених перед організацією цілей	Вибір
Давидович І. Є. [9]	Вибір альтернативи, здійснений керівником у рамках його посадових повноважень і компетенції і спрямований на досягнення цілей організації	Вибір альтернативи
Дафт Р. Л. [10]	Результат аналізу, прогнозування, оптимізації, економічного обґрунтування і вибору альтернативи з багатьох варіантів досягнення конкретної мети системи менеджменту	Результат аналізу
Хрущ Н. А. [11]	Концентроване вираження процесу управління на його заключному етапі	Концентроване вираження

Таким чином, управлінське рішення – це визначальний процес управлінської діяльності, котрий формує напрямки діяльності організації та її окремих працівників. Робота з прийняття управлінських рішень вимагає від менеджерів високого рівня компетентності, значних затрат часу, енергії, досвіду. Вона передбачає і високий рівень відповідальності, оскільки для втілення прийнятих рішень у життя необхідно забезпечити ефективну та злагоджену роботу всього організаційного механізму.



Жодна людина не може не пізнати на практиці процес прийняття рішень. Кожен із нас протягом дня приймає їх десятки, а протягом життя – і тисячі. Деякі з них прості, інші – більш складні і вимагають ретельного обдумування. Для менеджера прийняття рішення – це постійна, досить відповідальна робота. Необхідність прийняття рішення пронизує все, що робить керівник будь-якого рівня, формулюючи мету і досягаючи її. Навіть одним із показників діяльності менеджера є його здатність приймати правильні рішення.

У зв'язку із зовнішніми та внутрішніми обставинами виникає потреба у прийнятті рішення. Рішення – це відповідна реакція на внутрішні та зовнішні впливи, які спрямовані на розв'язання проблем і максимальне наближення до заданої мети. Реалізація цілей будь-якої організації забезпечується шляхом прийняття і виконання численних рішень. Своєчасно прийняте науково обгрунтоване рішення стимулює виробництво. Рішення, яке прийняте своєчасно або із запізненням, знижує результативність праці колективу чи окремих виконавців.

Отже, управлінські рішення – це сукупний результат творчого процесу та дій колективу для вирішення конкретної ситуації, що виникла у зв'язку з функціонуванням системи.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Боярська М. О.

Література: 1. Волошин В. С. Оцінювання корисності економічної інформації в процесі прийняття управлінських рішень [Електронний ресурс] / В. С. Волошин // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. – 2012. – Вип. 3 (59). С. 41–46. 2. Гринь В. П. Удосконалення методики економічного аналізу в сучасному комп'ютерному середовищі [Електронний ресурс] / В. П. Гринь, С. М. Кісіль. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=39298>. 3. Дрей В. В. Оцінка управлінської інформації підприємства за її якісними характеристиками / В. В. Дрей // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. – Т. 3. – С. 20–24. 4. Сіменко І. В. Якість процесу прийняття управлінських рішень: визначення етапів та послідовності аналітичних процедур / І. В. Сіменко // Вісник Донецького Національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2010. – С. 45–53. 5. Асаул А. М. Теорія і практика прийняття рішень по виходу організацій з кризи / А. М. Асаул. – СПб. : АНО «ІПЕВ», 2007. – 234 с. 6. Герчикова І. Н. Менеджмент / І. Н. Герчикова. – М. : Банки и биржи ; ЮНИТИ. 2010. – 512 с. 7. Патрушев В. И. Социальный менеджмент / В. И. Патрушев. – М. : Высшая шк., 2001. – 207 с. 8. Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень : навч. посіб. / В. М. Приймак. – Київ : Атіка, 2008. – 240 с. 9. Давидович І. Є. Контролінг : навч. посіб. / І. Є. Давидович. – Київ : Центр учб. літ., 2008. – 552 с. 10. Дафт Р. Л. Менеджмент : учебник / Р. Л. Дафт. – СПб. : Питер, 2001. – 832 с. 11. Хрущ Н. А. Проблеми прийняття управлінських рішень в системі стратегічного управління підприємствами / Н. А. Хрущ, О. С. Корпан, М. В. Желіховська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 1. – С. 41–45.



АУДИТ ПРОЦЕСУ НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.3.07

Савич О. Ю.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено аудит процесу найму персоналу на підприємстві. На основі аналізу даних приведено основні напрями проведення та етапи процесу аудиту найма персоналу.

Ключові слова: аудит найму персоналу, найм персоналу, аудиторська перевірка.



Аннотація. Исследован аудит процесса найма персонала на предприятии. На основе анализа данных приведены основные направления проведения и этапы процесса аудита найма персонала.

Ключевые слова: аудит найма персонала, найм персонала, аудиторская проверка.

Annotation. This article is devoted to research audit recruitment process in the enterprise. The analysis of data shows the main directions of the audit process and stages of recruitment.

Keywords: audit recruitment, hiring personnel, audit.

Проведення аудиту найму персоналу на сьогодні являється актуальною проблемою для вітчизняних підприємств. Питанням найму персоналу займається кожна організація через причини, пов'язані з плінністю кадрів, а якщо організація знаходиться на стадії зростання, то питання найму стає одним із найважливішим в управлінні персоналом.

У вітчизняній і зарубіжній літературі питаннями аудиту найму персоналу займаються такі автори, як Т. Ніконова, І. Мішурова, Ю. Одегов, Р. Монді, Р. Ноу, Ш. Премо, але комплексної методики аудиту найму ще не розроблено.

Метою цієї статті є аналіз аудиту найму персоналу на підприємстві та пошук можливих шляхів його удосконалення.

Аудит методів і процесів здійснюється в рамках найму персоналу, а саме підбору та відбору персоналу в організації. Проводиться діагностика найму персоналу, а також більш детальна оцінка інформації про рівень організації та контролю процесів найму.

Найм персоналу – це система управлінських дій, спрямованих на залучення на наявні вакансії претендентів, відповідних за свої професійні знання і навички і здатних вирішувати стратегічні завдання підприємства [1].

Аудит найму персоналу – це періодично проведена система заходів щодо збору інформації про процес найму персоналу, її аналізу й оцінки.

Основні напрямки аудиторської перевірки:

- оцінка відповідності системи найму вимогам законодавства і міжнародним нормам і стандартам;
- оцінка дієвості системи найму персоналу;
- оцінка ефективності управління системою найму персоналу.

Аудит системи найму персоналу застосуємо до стратегії найму, процесу найму та якості фахівців з найму. Безпосередньо оцінюється [2]:

- 1) Ефективність вибору стратегії найму;
- 2) Ефективність реклами при підборі персоналу;
- 3) Рівень кваліфікації рекрутерів, їх методична та методологічна база для співбесід, інтерв'ю;
- 4) Інформованість рекрутерів про ринок праці, портрет потенційного кандидата, переваги роботи в певній компанії;
- 5) Навички комунікації рекрутерів.

Аудит персоналу краще за все робити на основі прийнятої системи найму персоналу, яка включає такі етапи [3]:

- загальний аналіз потреби (теперішнього та майбутнього) в кадрах;
- формування вимог до персоналу – точне визначення того, хто потрібен організації, шляхом аналізу роботи (робочого місця, посади), підготовки опису цієї роботи, а також визначення термінів та умов набору;
- визначення основних джерел надходження кандидатів;
- вибір методик оцінки та відбору кадрів.

Аудит організації аналізу робіт у вітчизняній практиці треба будувати на основі аналізу посадової інструкції, тому що в ній відображаються етапи аналізу та формування технологічного та функціонального розподілу праці, а також на основі звітів і планів господарської діяльності підприємства:

- встановити, чи проводиться аналіз організаційної структури, технологічного та функціонального розподілу праці;
- виявити, чи проводилися заходи, що пов'язані з удосконаленням структурування роботи;
- визначитися з датою проведення аналізу роботи (це можна зробити за датами утвердження посадових інструкцій);
- посадові інструкції мають бути доповнені описанням роботи.

Вивчення даних аналізу роботи в організації має бути доповнено аналізом планів організаційно-технічного розвитку, звітів із праці та документів, які містять у собі інформацію щодо чисельності персоналу, даних зі скорочення персоналу.

Аудитор повинен проаналізувати план найму персоналу, а за його відсутності – звіт про чисельність персоналу в організації, також необхідно проаналізувати адекватність прийнятих методів розрахунку чисельності персоналу.

Аудит якості вимог при наборі персоналу передбачає такі дії [4]:

- треба встановити наявність описання позиції або наявність документів, яка містять у собі опис вимог до посади, на яку йде набір персоналу;
- провести оцінку якостей, які будуть висунуті до кандидата для виконання поставлених задач.

Аудит найму персоналу заснований на оцінюванні підходу до набору персоналу, стратегії пошуку, джерел і методів залучення кандидатів.

Аудитор повинен встановити, який концептуальний підхід береться за основу в процесі найму персоналу. Вибір концептуального підходу повинен залежати від стратегії управління персоналом в організації.

На основі вибраної концепції найму необхідно оцінити стратегію пошуку, джерел і методів найму.

Оцінка стратегії пошуку базується на її відповідності політиці управління персоналом.

Основними критеріями оцінки будуть раціоналізація і конкретні умови діяльності підприємства.

Наступний крок в аудиті найму персоналу несе у собі оцінку джерел і методів найму за критеріями:

- можливість альтернативного вибору;
- час, який буде затрачено на пошук кандидатів;
- вартість найму для організації.

На наступному етапі найму персоналу треба здійснити аудит відбору персоналу, який включає в себе оцінку методів та інструментів відбору.

Аудит відбору персоналу заснований на знаходженні її ефективності для окремих категорій персоналу з точки зору співвідношення якості співробітників, що відбираються, з часом і фінансовими затратами на цей відбір. В рамках процесу відбору персоналу варто приділити увагу питанню відмови в роботі кандидатам, які цей відбір не пройшли.

Завершує процедуру найму аналіз вірного оформлення трудових відношень. Він являє собою форму ревізії, оскільки спрямований на визначення вірності заповнення документів і виявлення випадків порушення трудового законодавства.

По завершенні аудиту необхідно дати оцінку процесу найму персоналу за такими критеріями:

1. Якість найму персоналу;
2. Рівень ресурсного забезпечення процесу;
3. Рівень взаємозв'язку учасників процесу найму.

Для достовірного аналізу якості працівників з найму персоналу, на нашу думку, необхідно дослідити:

1. Рівень продуктивності праці найманого робітника;
2. Якість виконаних робіт найманого робітника;
3. Частку найманих робітників, які отримали підвищення за 2 роки роботи в організації;
4. Частку нових робітників, які залишилися працювати в організації.

Аудиторський звіт про результати аудиторської перевірки – це документальне відображення аудитором виявлених порушень, помилок і відхилень від чинного законодавства та встановлених стандартів здійснення господарської діяльності, ведення обліку та складання звітності [5].

Результати аудиту слід оформити як аудиторський звіт про рівень реалізації та якості функцій найму персоналу.

Проведене дослідження дає змогу дійти висновку, що аудит найму дозволяє визначити ступінь дотримання трудового законодавства в питаннях найму персоналу і дієвість механізму підбору персоналу, що в подальшому дасть змогу менеджерам з управління персоналом контролювати процес найму персоналу та виявити недоліки на етапах їх виникнення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.



Література: 1. Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие / Под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : Инфра-М, 2006. – 165 с. 2. Никонова Т. В. Управленческий аудит персонала / Т. В. Никонова, С. А. Сухарев ; под ред. Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2002. – 89 с. 3. Монди Р. Управление персоналом / Под ред. И. В. Андреевой, С. В. Кошелевой ; пер. с англ. – СПб. : Нева, 2004. – 640 с. 4. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Экзамен, 2002. – 448 с. 5. Синявец Т. Д. Аудит процесса подбора персонала / Т. Д. Синявец // Вестник ВГУ. – 2005. – № 2. – С. 163–169.



SOCIAL MEDIA MARKETING STRATEGIES FOR BUSINESS

UDC 658.6:004.738.5

Soloviova N.

6th year student
of the Faculty of Management and Marketing KhNUE them. S. Kuznets

Annotation. The article is devoted to the problems of development e-marketing with the help of social media. The term «marketing» is determined. The process and ways of successful business running, using different social media for its development were considered.

Keywords: business, social media, technology, interaction, marketing.

Анотація. Розглянуто проблеми розвитку електронного маркетингу за допомогою соціальних мереж. Визначено поняття «маркетинг». Досліджено процес і шляхи успішного ведення бізнесу з використанням різних соціальних мереж задля його розвитку.

Ключові слова: бізнес, соціальні медіа, технологія, взаємодія, маркетинг.

Аннотация. Рассмотрены проблемы развития электронного маркетинга с помощью социальных сетей. Определено понятие «маркетинг». Рассмотрены процесс и пути успешного ведения бизнеса с использованием различных социальных сетей для его развития.

Ключевые слова: бизнес, социальные медиа, технология, взаимодействие, маркетинг.

Social media is the number one daily activity. Nowadays 93 % of marketers use social media to promote their business.

Social media is big and only getting bigger. If the business is not marketing on it, it's likely missing a large chunk of its target consumers.

First of all we'll define the term "marketing" itself. These are the activities of a company associated with buying and selling a product or service. It includes advertising, selling and delivering products to people.

As a product of the Mark Zuckerberg generation, it is easy to understand why people are so obsessed with social media; for marketers, the potential to grow their business via these networks is endless. Facebook, Twitter, Pinterest, Instagram, Google+ – these are some of the prime networks every company, big or small, young or established, needs to have an active presence on. It is now inexcusable for any business that wants to thrive to not be tweeting!

And now we are being exposed to more and more social advertisements. As I complete my morning ritual of sipping coffee and scrolling through my Instagram feed, I now notice sponsored ads appearing in between filtered pictures of scenery and food. It is impossible to visit one's Facebook news feed without popping into a few compelling ads along the way.



But before diving into paid ads it is important to build out your social channels with a good content, quality customer service, and eye-catching visuals. Once you optimize your social channels for success, you will not only gain loyal brand promoters, but you will begin capturing leads and converting visitors into customers.

For those of you who have let your social channels develop cobwebs and cockroaches over the past year, here are six social media strategies to take control of your social channels and give them a much needed facelift.

If you have no execution strategy, your content is likely going to fall through the cracks. Set a limit on how many tweets you have to publish per day.

This number can be adjusted as needed, but having a number you have to hit, even something as small as four tweets per day, gives you a benchmark and a goal at the very least [1].

It is needed to investigate how often your competitors are posting and conduct industry research to see the ideal amount of content to publish per day on each channel. You want to be active, but not overly active.

Compile all content in an easy-to-read editorial calendar. Google Excel Docs is a good place to start. Set up a weekly, shareable publishing calendar, then separate by social channel, and provide columns for co-workers within your content team to provide their feedback before posting.

Plan ahead, but continue making additions as necessary, for example if a great PR hit is published cover this in a timely manner even it was not on your original posting schedule [3].

Each social channel needs to be treated as a separate entity. There can be content that is spread across all channels – for example if your business was recently acquired by a global company, this is likely news you want to share across the board, but you should adjust your strategy depending on the audience for that channel.

For example, LinkedIn tends to have a more business-focused audience looking for in-depth, educational content, compared to Instagram, which is likely to have an audience looking for engaging visual content. Pay attention to your follower demographic on each channel to publish content that appeals to them [2].

If a visitor tweets at your handle or posts on your Facebook page and never receives a response, trust is lost. Due to your lack of communication, the dissatisfied potential lead is now turning to your competitors to seek answers to their questions.

On the other hand, when you deliver a thoughtful response in a timely manner that visitor is flattered and intrigued by your brand. It's humanizing to take the time respond to a personal inquiry, and it builds your authority.

Negative feedback needs to be addressed as well, preferably with patience and respect. But think of your social channels as an opportunity to display how awesome you treat your customers.

We are humans, so mistakes are unavoidable. This is especially true when it comes to the fast-paced world of social media. Rather than flat out ignoring these hiccups, embrace them.

If a comma is missed in a tweet you should announce this small grammar error, but do not delete the tweet. It has already been published, and followers are more likely to notice if you are continuously re-posting.

For larger mistakes, like a product error or multiple overcharges to customer credit cards, you'll want to proactively respond in an apologetic, actionable manner, and send out content from your social accounts apologizing and addressing how the error is being handled so customers are aware.

Tracking is often perceived as tedious and time-consuming. It can be, but it only needs to take a few hours each month. Set aside time to review metrics that are important to your business on a monthly basis (preferably the first day of the month) [4].

Here are some stats to focus on: number of posts, follower growth, clicks to your site/products, pageviews, post likes or shares, impressions, etc. Look at each channel separately, and compare to your largest competitors to get a sense on how you're matching up.

If you're crunched for time and analytics is not your thing, invest in software to help track data. Diving in to see which content received the most clicks, shares, etc. will show you what to repurpose in the future.

Look for common themes in your analysis, for example if advice posts with numbers in the title perform wonderfully on Facebook then up these on that platform.

Share your results and set monthly strategy meetings with your different marketing forces within your company to plan for the future [1].

Working collaboratively and taking a step back to brainstorm and reevaluate your strategy can drastically improve your social efforts. Also leverage other departments within your business. Various teams like client services and sales might have stellar ideas for social since they are the people who communicate with prospects and customers on a daily basis.



Literature: 1. Лепейко Т. І. Сучасні підходи до виділення підсистем підприємства / Т. І. Лепейко, А. В. Котлик // Концептуальні засади управління підприємством як економічною системою : монографія / За заг. ред. В. О. Коюди. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2007. – С. 26–47. 2. Brassington F. P. Principles of Marketing / F. P. Brassington // Harlow. – 2011. – Vol. 9. – P. 32–39. 3. Brooks I. The Business Environment. Challenges and Changes / I. Brooks // Prentice Hall. – 2005. – Vol. 2. – P. 52–79. 4. Chisnall J. Marketing Research / J. Chisnall. – London : McGraw, 2012. – P. 39–43. 5. Ellwood A. L. The Essential Brand book / A. L. Ellwood // Tata-McGrawHill. – 2011. – Vol. 36. – P. 240–264.



МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.32:331.101.3

Солодка К. А.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано проблеми розвитку системи мотивації управлінського персоналу підприємства. Обґрунтовано необхідність розробки системи мотивації працівників, запропоновано основні напрямки мотивації управлінського персоналу.

Ключові слова: мотивація, стимул, система мотивації праці, мотивація управлінського персоналу.

Аннотация. Проанализированы проблемы развития системы мотивации управленческого персонала предприятия. Обоснована необходимость разработки системы мотивации работников, предложены основные направления мотивации управленческого персонала.

Ключевые слова: мотивация, стимул, система мотивации труда, мотивация управленческого персонала.

Annotation. The article while the analysis of the problem of enterprise personnel motivation system. The necessity of developing a system of motivation, the primary directions of motivation management personnel are proposed.

Keywords: motivation, incentive, labor motivation system, motivation of management personnel.

Здійснювана у країні реформа оплати праці стимулюючого типу не може бути ефективно реалізована без створення дієвих стимулів до праці й запобягливості у поєднанні з високою організованістю й дисципліною. Водночас у практиці менеджменту недостатньо приділено уваги проблемам мотивації управлінського персоналу.

Величезний внесок у вивчення мотивації персоналу внесли дослідження закордонних учених, таких як К. Альдерфер, Ч. Барнад, Ф. Герцберг, Д. Маккеланд, А. Маслоу, Л. Портер, Ф. Херцберг, Е. Лоулер, Е. Врум та ін. Однак у країнах СНД, у тому числі і в Україні, велися відповідні дослідження в області мотивації праці. Для цього в радянський час спеціально створювали науково-дослідницькі інститути (НДІ), такі як, наприклад, НДІ праці. Серед українських і російських учених, що вивчали проблеми мотивації, слід зазначити І. Беляєву, А. Здравомислова, Е. Катувського, С. Наумову, В. Ядова й ін. Ними були розглянуті питання формування й функціонування мотивації, її типології, сили й спрямованості, а також задоволеності людини працею.

У системі менеджменту персоналу мотивація є головною функцією, завданням якої є вивчення мотивів і особливостей поведінки персоналу, а головне – вплив на потреби й інтереси з метою управління трудовою поведінкою працівників у напрямку підвищення рівня продуктивності праці.



Отже, актуальність теми полягає в тому, що мотивація посідає передове місце у структурі поведінки особистості та є одним із основних понять, які використовуються для пояснення рушійних сил, діяльності в цілому. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від зацікавленості та вмотивованості керівників підрозділів.

Мотивація як функція управління означає сукупність рушійних сил, що стимулюють усіх учасників інноваційного процесу і кожного окремо до активної діяльності.

Іноді мотивацію визначають як спосіб примусити людей робити те, чого ви бажаєте. Але це визначення не є достатнім і цілком вірним. Окрім того, страх перед керівництвом або страх втратити роботу – це, безумовно, мотив, що спонукає, але набагато менш ефективний, ніж посилення у працівників почуття самостійності і здатності до творчості.

Далі розглянемо 5 основних правил створення системи нематеріальної мотивації персоналу [1]:

1. Вирішування тактичних завдань бізнесу.
2. Охоплення всіх категорій працівників.
3. Врахування етапів розвитку компанії.
4. Правильний вибір методів нематеріальної мотивації персоналу.

Для того щоб підібрати правильні методи мотивації, необхідно спочатку зібрати інформацію про справжні потреби співробітників. І в цьому випадку може допомогти піраміда потреб Абрахама Маслоу.

Фізіологічні потреби. Якщо для співробітника важлива ця група, то необхідно забезпечити йому комфортний рівень заробітної плати.

Потреба в захисті і безпеці. Для таких людей важливо організувати доброзичливу атмосферу в колективі. Отже, повинна бути мінімізована інформація про негативні складові роботи: банкрутство, звільнення.

Соціальні потреби. Для співробітників із наявними потребами цієї категорії важливо отримувати підтримку від колег і керівництва, також їм важливо постійно перебувати в колі людей.

Потреба в повазі і самоповазі. Цих співробітників потрібно наділяти постійною увагою. Їм важливо усвідомлювати, що їхні дії будуть оцінені по заслугі.

Потреба в самореалізації. Це головна потреба для креативних співробітників. Таким людям важливо займатися творчою роботою. Вони здатні вирішувати найскладніші, нестандартні проблеми.

5. Ефект новизни.

Портал HeadHunter на замовлення журналу «Генеральний Директор» у червні 2015 року провів дослідження і з'ясував, які нематеріальні стимули мають першорядне значення для співробітників. Виявилося, що 62 % респондентів впевнені, що є в їх роботі моменти, які важливіші найбільшого окладу. Але компанії мають інший погляд на це і на перше місце ставлять зовсім інші методи, які хотілося б бачити співробітникам. Методи матеріальної мотивації, які використовують компанії: навчання за рахунок фірми, просування кар'єрними сходами, розширення меж відповідальності в рамках займаної посади, регулярні корпоративні заходи для відпочинку, знижки на продукцію компанії [4].

Таким чином, говорячи про мотивацію персоналу, не варто забувати про мотивації управлінського персоналу, адже від діяльності керівників, топ-менеджерів залежить ефективний та успішний розвиток їх підрозділів та компанії в цілому.

Топ-менеджер – це вищий рівень керівної ланки, це особа, що бере участь у визначенні стратегії розвитку компанії, тобто з точки зору менеджменту це співробітник, який впливає на розвиток всього бізнесу. Топ-менеджер – це не той, хто готує рішення для гендиректора або президента, і не той, хто виконує ці рішення, – це управлінець, дійсно відповідальний за ухвалення рішень [2, с. 127].

На жаль, вище керівництво багатьох підприємств вважає, що керівників можна і потрібно мотивувати так само, як і рядових співробітників компанії, тобто преміальною схемою виплат. І якщо навіть у випадку з рядовими співробітниками ця схема працює не завжди, то для керівників вона може виявитися взагалі порочною. Чим же тоді можна і потрібно мотивувати керівників? Як не дивно, але в основних, найбільш ефективних методах мотивації управлінського персоналу, які наведені нижче, немає жодного мотиватору, який вимагав би будь-якого збільшення фінансування [3].

1) Робота-виклик: в душі кожного глибоко приховане з дитинства прагнення бути першим, найкращим. Окрім цього, керівникам подобається відчуття новизни, тим більше, коли вони роблять щось таке, що дозволить відкрити їм для себе якісь додаткові можливості і нові горизонти.

2) Важливість і ефективність роботи. Жодній людині не цікаво робити таку роботу, яка не потрібна нікому, або витрачати масу зусиль на мінімальний результат. Керівнику ж тим паче.



3) Кожна людина хоче визнання, а керівник – особливо. Його мотивація – це перш за все якість його відносин із вищим керівництвом. Якщо керівник не бачить вдячності, подяки, він не буде відчувати внутрішнього натхнення, достатнього, щоб бігти далі.

4) Керівнику потрібна стабільність. Він повинен розуміти, що його робота і його посада розраховані на певний строк, що вони не закінчатся в довільний момент [4].

5) Психологічна підтримка. Атмосфера психологічної підтримки мотивує більше віддавати, ніж брати, і законодавцем в цьому відношенні має бути головна особа компанії [5].

6) Керівнику потрібні розвиток, виклик, можливість вийти за рамки. Здається, ніби цей пункт суперечить попередньому, проте незадоволеність як у тому, так і в іншому відношенні призводить до того, що генеральний директор позбавляється мотивації. Потрібен дуже тонкий баланс між стабільністю та розвитком, в рамках якого виклик буде здаватися викликом, але не буде настільки масштабним або різким, щоб налякати керівника [5].

7) Співпраця. Найкращий тім-білдінг – це робота, успішно виконана спільно, коли кожен вніс свою лепту у спільну справу. Треба завжди дуже обережно ставитися до конкуренції між керівниками – те, що добре для рядових співробітників, на більш високому рівні – може сильно шкодити.

Людина є найважливішим елементом виробничого процесу. Створення мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимальна зацікавленість людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу – головне завдання власників підприємств. Сьогодні потрібні нові механізми, які створюють могутні стимули для продуктивної праці та максимальної реалізації здібностей працівників.

Мотивація праці управлінського персоналу є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування підприємства. Сприятливі впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві можна, зокрема, через: проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу; розробку мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві; перепідготовку, підвищення кваліфікації управлінського персоналу [6, с. 20].

Важливим аспектом у зазначених напрямках є залучення професійних зовнішніх консультантів, консалтингових компаній, які спеціалізуються на управлінському менеджменті. Також перевагу варто надавати вітчизняним консультантам, які знають глибинні причини наявних управлінських проблем, пов'язаних із менталітетом, національними особливостями, та з урахуванням цього розробляють шляхи оптимального їх вирішення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Агавердієва Х. Ф.

Література: 1. Клименко С. М. Управление конкурентоспособностью предприятия : пособие / С. М. Клименко, О. С. Дуброва, Д. О. Барабасъ. – Київ : ХНЕУ, 2011. – 527 с. 2. Бубенко І. В. Управление трудовыми ресурсами : навч. посіб. / І. В. Бубенко. – Харків : Кондор, 2010. – 190 с. 3. Нематеріальне стимулювання, що може бути краще високої заробітної плати? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gd.ru/articles/3361-nematerialnye-stimuly/>. 4. Чим та як мотивувати керівника? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hr-media.ru/chem-i-kak-motivirovat-rukovoditelej/>. 5. Як підвищити ефективність персоналу – 5 неочевидних рекомендацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gd.ru/rua/>. 6. Лаптев В. І. Мотивування керівників акціонерного товариства через аналіз їх поведінки / В. І. Лаптев, О. Ю. Іванова // Управление розвитком. – 2010. – № 6 (82). – С. 19–23.



ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ

УДК 37.015.3:005.32

Соніна Г. С.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Мотивація студентів до навчання має вирішальне значення в процесі навчання і засвоєння знань. Головними проблемами низької мотивації студентів в Україні є відстале становище навчального процесу та відсутність певних методів і форм викладання. Для вирішення вказаних проблем треба змінити програми навчання, використовувати сучасні методи навчання та різні форми мотивації студентів.

Ключові слова: мотивація, позитивна мотивація, навчальний процес.

Аннотация. Мотивация студентов к обучению имеет решающее значение в процессе обучения и усвоения знаний. Главными проблемами низкой мотивации студентов в Украине являются отсталое положение учебного процесса и отсутствие определенных методов и форм преподавания. Для решения указанных проблем необходимо изменить программы обучения, использовать современные методы обучения и различные формы мотивации студентов.

Ключевые слова: мотивация, положительная мотивация, учебный процесс.

Annotation. Motivating students to learn is crucial in the process of teaching and learning. The main problems of poor motivation of students in Ukraine is backward situation of the educational process and the absence of certain methods and forms of teaching. To solve these problems need to change the curriculum, use modern teaching methods and different forms of motivation of students.

Keywords: motivation, positive motivation, learning process.

Сьогодні суспільство України зіткнулося з низкою соціальних проблем, одна з яких – пасивне ставлення студента до власної освіти. Ця проблема вже не окремого регіону чи області, а національна, що вимагає вивчення, дослідження, пошуку причини її виникнення. Адже, як відомо, чим більш освічена нація, тим благополучніше живе її населення. Одним із елементів покращення конкурентоспроможності країни на міжнародному рівні є підвищення якості підготовки фахівців, а для цього потрібне формування в них мотивації до майбутньої професії. Формування позитивної мотивації до майбутньої професії не можливо без чіткої й аргументованої мотивації під час здобуття професії. Деякі студенти та абітурієнти мають позитивну мотивацію до навчання вже на 1 курсі – вони свідомо обрали свою майбутню професію і готові отримувати нові знання як для свого професійного майбутнього, так і для особистого зростання. Але згідно з даними, отриманими у результаті численних опитувань, більша частина студентської молоді, вступаючи до вишів, не готові отримувати нові знання, а отже, мають низьку мотивацію до навчання або взагалі не мають мотивації до навчання. Але мотивація є головною рушійною силою в поведінці і діяльності людини, в тому числі і в процесі формування майбутнього професіонала. Тому особливо важливим стає питання про стимули та мотиви саме навчально-професійної діяльності студентів.

Метою статті є аналіз проблеми низької мотивації студентів до навчання та визначення деяких шляхів щодо формування мотивів студентів. Питанням формування мотивації під час навчання у вишах займалися вітчизняні і зарубіжні вчені, а саме С. В. Бобровицька, О. В. Гилюн, Г. А. Мухіна, А. Н. Мечніков, Ф. М. Рахматуліна, Н. В. Бордовська, Н. П. Волкова, А. І. Гебос, С. С. Занюк, В. Я. Кикоть, В. Є. Михайличенко, В. В. Полянська, О. Б. Тарнопольський, В. А. Якунін та ін. Але, незважаючи на наявність у сучасній науці значної кількості наукових праць, присвячених проблемі формування мотивації у студентів, це питання все ще залишається одним із актуальних питань педагогіки та психології.

Мотивація – це внутрішня енергія, що активізує діяльність людини в житті і на роботі [5]. Вона ґрунтується на мотивах, під якими маються на увазі конкретні спонукання, стимули, змушують особистість діяти і робити вчинки. Якщо говорити про мотивацію студентів, то вона являє собою процеси, методи та засоби їх спонукання до пізнавальної діяльності, активного освоєння змісту дисциплін. Мотивами можуть виступати емоції і прагнення, інтереси та потреби, ідеали й установки. Тому мотиви являють собою складні динамічні системи, в яких здійснюються вибір і прийняття рішень, аналіз та оцінка вибору.

Мотивація для студентів є найбільш ефективним способом поліпшити процес навчання. Вона є рушійною силою процесу навчання і засвоєння матеріалу. Мотивація студентів залежить від багатьох факторів, таких як



власні спонукання, особисті цілі, уявлення та свідомі потреби учнів, створення передумов, опосередкований вплив викладача та використання усього арсеналу мотивуючих засобів викладача. Сам процес мотивації досить непростий і неоднозначний, який має певні труднощі під час їх реалізації. Тому в процесі навчання, як студентами, так і викладачами, на жаль, допускаються помилки.

Аналізуючи сучасний стан освітнього процесу у виші, можна виділити основні проблеми, що ускладнюють використання мотивації:

- існування невірної мотивації – навчання задля отримання диплома. Але свідченням того, що людина має вищу освіту, є знання, його професійні вміння, а не сам диплом. Володіючи тільки ним, вчорашній студент не зможе самореалізуватися, отримати бажане місце роботи і задовольнити свої професійні потреби;

- низька мотивація студентів до навчання через відстале становище освітнього процесу та неефективне навчання. Відсутність певної стратегії розвитку освітнього процесу та слабка система освіти через низьке фінансування призводить до слабого навчання, слабких програм, низької якості фахівців, що випускаються;

- відставання методів і форм викладання, або зовсім відсутність певної стратегії викладання. На сьогодні навчальний процес вимагає постійного вдосконалення, оскільки відбувається зміна пріоритетів і соціальних цінностей: науково-технічний прогрес все більше усвідомлюється як засіб досягнення такого рівня виробництва, який найбільшою мірою відповідає задоволенню постійно зростаючих потреб людини, розвитку духовного багатства особистості. Сьогодні студент – це особистість, яка вимагає від викладача застосування нових форм і методів навчання для набуття досвіду в майбутньому. Завдання викладача полягає в тому, щоб максимально активізувати пізнавальну діяльність студента й максимально розвивати творче ставлення до досліджуваної дисципліни, а це приведе до зростання мотивації;

- низький відсоток працевлаштування випускників, складнощі у випускників при прийомі на роботу. Випускники роботодавцям не потрібні, тому що по закінченні навчання у них немає досвіду роботи, та відсутні практичні знання. Через відсутність очікуваної роботи у більшості учнів у вузі пропадає бажання вчитися;

- невикористання певних форм і методів мотивації студентів під час навчального процесу.

Проаналізувавши основні проблеми, можна дійти висновку щодо необхідності вирішення проблем мотивації як одного з ключових елементів, що визначає внутрішній стан і зовнішню поведінку людини, його положення в суспільстві і рівень розвитку не лише окремої особистості, а й соціуму в цілому. Для вирішення вищезазначених проблем доцільно було б реалізувати практичні шляхи та методи щодо формування позитивної стійкої мотивації до навчальної діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Шляхи вирішення проблем мотивації студентів [2-4]

Мета	Можливі шляхи досягнення мети
Підвищення зацікавленості роботодавців у прийомі студентів без досвіду роботи	1. Нарахування бонусів компанії за прийом фахівців без досвіду, але з достатнім рівнем знань 2. Підвищення заробітної плати співробітникам, що навчають молодого фахівця 3. Введення обов'язкового розподілу випускників по закінченні вишу
Збільшення стипендії	1. Збільшення розміру стипендії та її щорічна індексація 2. Введення додаткових підвищувальних коефіцієнтів пропорційно отриманим оцінкам 3. Доплати за призові місця в наукових роботах тощо
Визнання на світовому рівні диплома вишу	1. Збільшення фінансування системи освіти 2. Участь у світових рейтингах вишів за їх ефективністю 3. Оцінка і закриття неефективних державних і комерційних вишів 4. Жорсткий контроль за діючими вишами
Шкільна профорієнтація	1. Запровадження обов'язкової профорієнтації школярів із метою визначення необхідного напрямку вишу, що враховує здібності та бажання майбутнього абітурієнта 2. Розробка системи тестування для визначення спрямованості ефективного навчання у виші
Замовлення на працевлаштування студентів і випускників	1. Співробітництво вишів із профільними компаніями, які можуть запропонувати вакансії для студентів і випускників без досвіду роботи 2. Укладення довгострокових договорів із роботодавцями на підготовку фахівців за конкретними спеціальностями з проходженням практики та стажування на цьому підприємстві 3. Врахування студентської практики на підприємстві як досвіду роботи
Зміна програм навчання	1. Переорієнтація з фундаментальної спрямованості навчання на прикладну 2. Залучення фахівців із великим практичним досвідом роботи для проведення занять 3. Впровадження навчальних програм, що показують реальні процеси, що відбуваються в економіці
Використання сучасних форм і методів навчання	1. Використання сучасних інновацій і технологій. 2. Використання різних методів і різних комбінацій методів, моделей і форм викладання 3. Дотримання принципів і правил викладання 4. Стимулювання викладачів щодо використання нових методів навчання



Таким чином, запропонована програма вирішення проблем мотивації студентів до навчання дає змогу з задоволенням і легкістю отримувати теоретичні та практичні знання, навички, вміння та впевнено дивитися в майбутнє. Українським вишам і відповідним законодавчим органам потрібно створити раціональну й ефективну систему навчання, оскільки багато що залежить від них. Студенту потрібен не просто диплом – потрібна ще й гарантована можливість влаштуватися на гарну високооплачувану роботу. Ось для чого саме необхідно вдосконалювати навчальний процес. Треба зробити останній більш цікавим, практично орієнтованим на широке використання сучасних методів викладання. Тільки в цьому випадку зростання мотивації студентів дасть відчутні результати, причому вже в найкоротший час.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бережна Н. І.

Література: 1. Єрохін С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / С. А. Єрохін, Ю. В. Нікітін, І. В. Нікітіна // Юридична наука. – 2013. – № 1. – С. 20–28. 2. Жданкин Н. А. Трудоустройство выпускников: вариант решения проблемы / Н. А. Жданкин // Человек и труд. – 2012. – № 12. – С. 26–27. 3. Жданкин Н. А. Как повысить мотивацию студентов к учебе инновационными подходами? / Н. А. Жданкин, Д. А. Баласанова // Ректор вуза. – 2013. – № 3. – С. 50–57. 4. Пантелеймоненко Ю. А. Педагогічні умови розвитку у студентів мотивації навчання [Електронний ресурс] / Ю. А. Пантелеймоненко, І. С. Тодорова. – 2012. – Режим доступу : <http://dspace.uccu.org.ua/handle/123456789/531>.



ФІНАНСОВИЙ СТАН ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

УДК 336.011

Сосєдка Д. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено тлумачення такого широкого поняття, як фінансове становище підприємства у вигляді економічної категорії. Фінансовий аналіз розглянуто як запоруку ефективного управління підприємством у короткостроковому та довгостроковому періодах.

Ключові слова: фінансовий стан, підприємство, фактори.

Аннотация. Исследовано толкование такого широкого понятия, как финансовое положение предприятия в виде экономической категории. Финансовый анализ рассмотрен как залог эффективного управления предприятием в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Ключевые слова: финансовое состояние, предприятие, факторы.

Annotation. The paper is submitted for public display of interpretation of such a broad the concept like the financial position of the company as an economic category. Financial analysis considers as a guarantee of effective management of the enterprise in the short and long time.

Keywords: financial position, enterprise, factors.

Підприємство не зможе гарно функціонувати, якщо на ньому не проводиться фінансовий аналіз або цей процес виконується не чітко. І зараз спробуємо розтлумачити це поняття з точки зору економічної категорії.



Фінансовий стан – це найважливіша характеристика економічної діяльності підприємства в зовнішньому середовищі. Він визначає конкурентоспроможність підприємства, його потенціал у діловій співпраці, оцінює, якою мірою гарантовані економічні інтереси самого підприємства та його партнерів із фінансових і інших відносин [1].

Фінансовий стан – це одна з найважливіших характеристик діяльності кожного підприємства. Метою оцінки фінансового стану підприємства в системі антикризового управління є розробка і реалізація заходів, спрямованих на швидке відновлення платоспроможності, відновлення достатнього рівня фінансової стійкості підприємства, встановлення можливості підприємства продовжувати свою господарську діяльність, можливості подальшого розвитку, забезпечення прибутковості і зростання виробничого потенціалу, ухвалення відповідних рішень.

Дослідження вказують, що існує багато теоретичних підходів до визначення поняття «фінансовий стан підприємства»: він розглядається як економічна категорія, сукупність показників, фінансова спроможність, комплексне поняття, характеристика певних сторін фінансово-господарської діяльності та ін.

Сутність оцінки фінансового стану підприємства полягає в отриманні повної, достовірної і своєчасної інформації щодо фінансових можливостей підприємства, визначенні змін, тенденцій розвитку та факторів впливу.

Об'єктом аналізу може бути підприємство, його структурний підрозділ, а також господарська операція.

Суб'єктами аналізу є користувачі фінансової інформації щодо діяльності підприємства, які безпосередньо або опосередковано зацікавлені в її отриманні.

Оцінка фінансового стану діяльності підприємства допомагає своєчасно вирішувати питання поліпшення поточного руху фінансових ресурсів, їх формування та використання, планування економічної діяльності. На її основі будується фінансове забезпечення стратегії і тактики підприємства на перспективний період.

Проаналізувавши визначення російських та українських авторів, можна зробити такі висновки.

Розмежування понять є умовним оскільки у загальному сенсі всі визначення знаходяться у тісному взаємозв'язку.

Один погляд характеризує фінансовий стан із позиції раціональності розміщення фінансових ресурсів – джерел фінансування діяльності підприємства, але не приділяється увага кінцевій меті збалансування фінансового стану – забезпеченню прибутковості діяльності підприємства його фінансової незалежності тощо.

Друга точка зору характеризує фінансовий стан лише з позиції забезпечення його платоспроможності та інвестиційної привабливості підприємства, проте не зазначаються необхідність підвищення ефективності використання наявних ресурсів, прибутковості підприємства для власників, надійність вкладень для інвесторів тощо.

Третя точка зору є ширшою за перші дві, оскільки у ній робиться наголос на достатньому рівні забезпечення фінансовими ресурсами, ефективності їх використання та здатності підприємства забезпечувати власну платоспроможність.

Але фінансова стійкість і платоспроможність не забезпечуються лише наявністю необхідної кількості ресурсів, оскільки необхідна їх раціональна структура за складом і часовою потребою у них.

Визначення фінансового стану як комплексного поняття, що відображає якісну сторону його діяльності з урахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, є найбільш повним та відображає усі складові та характеристики фінансового стану підприємства.

Щодо визначення поняття «фінансового стану» зарубіжними авторами, проаналізувавши праці Бріггема І. [1], Бернстайна Л. [2], Вайтхорста Ф. [3], Фабоззі Ф. [4], можна зауважити, що поняття фінансового стану як такого не оцінюється, а аналізується загалом діяльність підприємства. При цьому поняття «фінансовий стан» є тотожним поняттям фінансового положення (*financial position*), фінансової стійкості (*financial sustainability*), фінансового результату (*financial perfomance*). При цьому акцент робиться на здатності підприємства забезпечувати власну платоспроможність, покривати свої зобов'язання, покривати витрати діяльності, створювати новий продукт із наявних ресурсів та отримувати при цьому дохід.

Таким чином, фінансовий стан у зарубіжній літературі характеризує ліквідність і прибутковість підприємства як у поточному періоді, так і довгостроковому періодах.

Після аналізу зарубіжної і вітчизняної літератури можна надати таке визначення: «фінансовий стан» – це комплексна економічна категорія, яка характеризує забезпеченість підприємства фінансовими ресурсами, їх стан і структуру, ефективність їх використання і забезпечує достатню платоспроможність підприємства, його інвестиційну привабливість і прибутковість.

Фінансовий стан підприємства визначається такими елементами:

- прибутковість роботи підприємства;
- оптимальність розподілу прибутку, що залишився у розпорядженні підприємства після сплати податків і обов'язкових платежів;

- наявність власних фінансових ресурсів не лише мінімально необхідного рівня для організації виробничого процесу і процесу реалізації продукції;
- раціональне розміщення основних і оборотних фондів;
- платоспроможність і ліквідність.

Особливістю фінансового стану як економічної категорії є його пряма залежність від ефективності діяльності підприємства.

На фінансовий стан впливають різні фактори. Вони можуть як стимулювати, так і погіршувати його. Саме тому важливо виявляти, від яких саме факторів залежить діяльність певного підприємства.

Вся сукупність факторів може ділитись на групи залежно від критерію класифікації. У вітчизняній практиці прийнято виокремлювати зовнішні та внутрішні фактори, які далі підрозділяються на окремі групи.

До зовнішніх факторів слід відносити ті фактори, на які підприємство не має впливу і які обумовлюють діяльність усіх підприємств певної галузі у межах країни. До внутрішніх факторів відносять ті фактори, які обумовлюють ефективність діяльності підприємства і є підвладними керівникам підприємства [5].

До зовнішніх економічних факторів відносяться економічні умови, які створюються у державі для ведення бізнесу, а саме: умови оподаткування, відсоткові ставки за депозитами та кредитами, цінова політика держави, економічний розвиток держави тощо.

До зовнішніх соціальних факторів відносяться: рівень забезпеченості населення, середній рівень заробітної плати, демографічна ситуація, частка працездатного населення тощо.

До науково-технологічних факторів відносяться: рівень розвитку науки у країні, ступінь впровадження наукових розробок у виробництво, підтримка державою інноваційно-інвестиційної діяльності, наявні методологічні розробки аналізу й оцінки фінансового стану.

До техніко-економічних факторів відносяться: тривалість виробничого циклу, оборотність активів, забезпеченість запасами (сировиною та матеріалами), технологія й модель організації виробництва й управління, величина та структура витрат, їх динаміка порівняно з грошовими доходами, склад і структура продукції та послуг тощо.

До фінансових факторів: розмір статутного капіталу та ступінь його оплаченості, стан майна та фінансових ресурсів, їх склад і структура, платоспроможність, ліквідність, забезпеченість кредиторської заборгованості тощо.

До організаційно-правових: організаційна та правова форма господарювання підприємства, його галузева приналежність, організаційна структура тощо.

Слід зазначити взаємозв'язок між зовнішніми та внутрішніми факторами. Він полягає у деякій обумовленості та залежності внутрішніх факторів від зовнішніх.

Забезпечення стабільності фінансового стану підприємства є запорукою успішного економічного розвитку підприємства впродовж своєї діяльності [6].

Таким чином, аналіз фінансового стану є запорукою ефективного управління підприємством, а отже, його розвитку для утримання свої позицій на ринку, протидії конкурентам, збереження фінансової стійкості, платоспроможності, кредитоспроможності, інвестиційної привабливості підприємства.

Науковий керівник – викладач Чернишов В. В.

- Література:** 1. Баканів М. І. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / М. І. Баканів. – Київ : Кондор, 2009. – 296 с. 2. Brigham E. F. Financial management: theory and practice / E. F. Brigham, M. C. Ehrhardt. – Thomson : South-Western, 2008. – 1074 p. 3. Bernstein L. Financial Statement Analysis: Theory, Application and Interpretation / L. Bernstein, J. Wild. – McGraw Hill, 2006. – 738 p. 4. Whitehurst D. Finance Fundamentals of Corporate Finance / D. Whitehurst. – Ross et al., 2003. – 966 p. 5. Fabozzi F. J. Financial Management and Analysis / F. J. Fabozzi. – John Wiley & Sons, Inc., 2008. – 1022 p. 6. Подольська В. О. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / В. О. Подольська, О. В. Яріш. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 488 с. 7. Русак Н. А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования / Н. А. Русак, В. А. Русак. – М. : Перспектива, 2007. – 384 с.

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.32:331.101.3

Стасюк В. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто мотивацію праці за основними групами потреб: матеріальна, трудова та статусна. Наведено зарубіжний досвід мотивації, основні проблеми та шляхи їх рішення на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: мотивація праці, матеріальна, трудова і статусна мотивація.

Аннотация. Рассмотрена мотивация труда по основным группам потребностей: материальная, трудовая и статусная. Приведен зарубежный опыт мотивации; представлены основные проблемы и пути их решения на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: мотивация труда, материальная, трудовая и статусная мотивация.

Annotation. In the article the motivation to work on the basic needs of groups: material, labor and status. An international experience motivation. The basic problems and solutions to domestic enterprises.

Keywords: motivation, material, labor and status motivation.

Вагоме місце у результативності роботи й успіху підприємства посідає мотивація праці, і в цьому розумінні вона складає основу трудового потенціалу працівника. На сучасному етапі розвитку економіки важливо задіяти всю систему мотивації праці.

Мотивація розуміється як сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. У свою чергу сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження, тобто змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [2, с. 6].

Провідну роль у процесі мотивації посідають потреби людини, а саме: матеріальні, трудові та статусні. Отже, за основними групами потреб мотивацію класифікують на матеріальну, трудову та статусну.

Дослідження мотивації праці розгорнуті у працях Клименко І., Колота А., Талайло Е., Ткаченко А., Енської Є. [1–5].

Під матеріальною мотивацією розуміють прагнення певного достатку, високого рівня добробуту та матеріального стандарту життя [4, с. 312].

Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності є однією з гострих проблем в Україні. Це зумовлено такими причинами: 1) низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі та диференціації; 2) необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання, зайнятих в економіці.

Для розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності принципово важливим є визначення чинників, які впливають на рівень матеріальної мотивації, дієвість матеріальних стимулів і з'ясування їхньої природи.

Матеріальну мотивацію праці слід розглядати як похідну від дії низки економічних чинників, таких як:

- а) рівень та динаміка заробітної плати;
- б) наявність прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості й результатів праці;
- в) диференціація заробітної плати як на підприємстві, так й у суспільстві загалом;
- г) структура індивідуального доходу [1].

Для ефективної мотивації праці слід забезпечити робітника, по-перше, можливістю виконати роботу, а саме сформулювати межі його дій. Надалі чітко та зрозуміло розкрити завдання та мету його трудової діяльності. Слід створити таке оточення, яке сприяє виконанню завдання, тобто надати усю необхідну інформацію та досконало організувати умови праці.

Незважаючи на вагомість матеріальних мотивів у визначенні трудової поведінки працівників, роль нематеріальних стимулів постійно зростає. Трудова мотивація у сучасному світі все більше впливає на поведінку людей, яка породжується змістом роботи та її режимом, організацією праці та корисністю самої праці. Також важливе місце посідає самореалізація працівника. Не менш значуща статусна мотивація, яка виступає внутрішньою ру-



пійною силою поведінки, тобто з прагненням людини зайняти більш високу посаду, працювати у сфері діяльності, яка вважається престижною та суспільно значущою [5].

У країнах Заходу проблема мотивації персоналу розуміється набагато ширше, ніж в Україні. У нашій країні прийнято вважати, що людина працює виключно заради грошей. Звичайно, питання про зарплату повинно стояти на першому місці, адже тільки дуже рідкісні ентузіасти працюють за ідею. Але якщо компанія надасть своєму співробітнику можливість відвідувати корпоративні курси з вивчення іноземної мови або абонемент у басейн, то, зрозуміло, працівник з великим задоволенням скористається цією пропозицією, а його лояльність підвищиться.

Крім фінансової сторони, за кордоном значна позиція відводиться нематеріальним способам мотивації праці. Західні менеджери з управління персоналом давно дійшли висновку, що співробітники – головна цінність компанії, їх потрібно “пестити і леліяти”, адже від працездатності колективу залежить успіх підприємства.

З досвіду успішних компаній Франції кращою нематеріальною мотивацією вважають ковзний або гнучкий графік роботи, аж до фрілансу. Не менш важливими французи вважають медичне та соціальне страхування за рахунок компанії, а також допомогу у виплаті кредитів. Широке поширення у Франції отримало і корпоративне харчування [3].

Розглянемо особливості мотивації американських компаній. Крім системи винагород, організації надають своїм співробітникам медичне страхування за рахунок фірми, програми підвищення кваліфікації, корпоративні обіди та багато іншого. Деякі корпорації у відповідь на зміни демографічної ситуації в країні розробили й успішно реалізували так звані сімейні програми [3].

Японські підприємства беруть на себе усі витрати у випадку дорогого навчання працівника і його дітей. Багато японських компаній фінансують сімейні торжества своїх співробітників – весілля та ювілеї, а також організують спортивні заходи. Деякі підприємства надають житло своїм співробітникам, забезпечують високу мотивацію до праці і широкі можливості кар'єрного і професійного зростання. Підвищення можуть бути незначними, але їх регулярність відмінно мотивує [3].

Вітчизняним підприємствам слід формувати культуру праці та певну систему цінностей, яка з часом може стати фундаментом створення національної моделі управління. Сучасні методи мотивації, які використовуються в Україні, не відповідають зазначеним вимогам, а в більшості випадків навіть суперечать їм.

Перш ніж розробляти напрямки вдосконалення мотивації праці, треба знати, до чого прагнуть працівники. Як приклад, перелічимо таке:

- почуття задоволення від роботи;
- адекватна винагорода;
- гнучка система оплати праці (більше роблю – більше отримую);
- можливість реалізації всіх своїх здібностей;
- різноманітність роботи (як вертикальні, так і горизонтальні переміщення).

Часто як віддачу робітник отримує тільки гроші. Тому, перш за все, варто подумати, що є цінністю для такого робітника, і пропонувати йому саме це.

Для вирішення проблем мотивації праці на вітчизняних підприємствах пропонуються такі шляхи:

1. Використання економічних стимулів усіх типів: заробітна плата у всіх її різновидах, премії, пільги, страховки, безпроцентні кредити.

Працівники самостійно приймають рішення про те, наскільки ефективними будуть заохочення або покарання, і як вони вплинуть на працездатність.

2. Управління по цілях. Основним є встановлення для колективу низки цілей, які допоможуть у вирішенні головних завдань підприємства. При досягненні кожної мети змінюється і форма заохочення.

3. Збагачення безпосередньо праці. Більшість випадків являє собою перспективну посаду, де вагоме місце займає сам працівник, його самореалізація, комфорт і самостійність.

Через те, що потреби мають властивість із часом змінюватися, слід враховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, може виявитися не ефективною надалі. Доцільно переглядати класичні теорії мотивації праці з метою їх адаптації до сучасної структури потреб.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гончарова С. Ю.



Література: 1. Клименко І. А. Мотивація праці та її ефективність в управлінні трудовими ресурсами / І. А. Клименко, Н. М. Богацька [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com>. 2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 337 с. 3. Талайло Е. А. Особенности процесса мотивации на предприятиях Украины и за рубежом [Електронний ресурс] / Е. А. Талайло. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com/>. 4. Ткаченко А. М. менеджмент персоналу : навч.-метод. посіб. для студентів ЗДІА екон. спец. / Укл. А. М.Ткаченко, О. В. Шляга. – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2009. – 475 с. 5. Энская Е. Формирование мотивации труда и пути ее совершенствования [Електронний ресурс] / Е. Энская. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua>.



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 336.146

Судакова Д. Д.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто тенденції розвитку іпотечного кредитування в Україні. Виявлено ряд проблем, усунення яких дасть позитивні зміни для розвитку іпотечного ринку й удосконалення системи іпотечного кредитування з метою забезпечення її ефективного розвитку в Україні.

Ключові слова: банківські продукти, Державна іпотечна установа, іпотечне кредитування, іпотечний ринок, кредит.

Аннотация. Рассмотрены тенденции развития ипотечного кредитования в Украине. Выявлен ряд проблем, устранение которых даст положительные изменения для развития ипотечного рынка и совершенствования системы ипотечного кредитования с целью обеспечения ее эффективного развития в Украине.

Ключевые слова: банковские продукты, Государственное ипотечное учреждение, ипотечное кредитование, ипотечный рынок, кредит.

Annotation. The article examines trends in the development of mortgage lending in Ukraine. Revealed a number of problems, which will eliminate the positive changes to the mortgage market and improving the system of mortgage lending in order to ensure its effective development in Ukraine.

Keywords: banking products, the State Mortgage Institution, mortgage lending, mortgage market credit.

На сучасному рівні розвитку банківських продуктів все більшої актуальності набувають послуги кредитування, однак іпотечне кредитування користується не досить високим попитом. Це зумовлено тим, що споживачі не бажають брати цей вид кредиту через невідповідні умови, які надаються банком. Становлення іпотечного ринку в Україні є однією з найбільш важливих проблем, що потребують невід'ємного розв'язання. Україна відстає від західних країн у сфері іпотечного кредитування, що негативно позначається на темпах її розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами іпотечного кредитування займалися зарубіжні та вітчизняні економісти та фінансисти. Серед іноземних учених, праці яких присвячено проблемам розвитку іпотечного кредитування, є такі як: Б. Батлер, І. Бернард, Ф. Мишкін, Р. Міллер, Л. Гітман, Д. Ван Хуз, Р. Страйк, Ф. Фабоці та ін. Серед вітчизняних дослідників зазначені праці В. Валентинова, Т. Ковальчука, М. Дем'яненко, В. Кравченка, С. Кручка, Б. Луціва, А. Мороза, О. Онищенко, К. Паливода, В. Радченка, П. Саблука, М. Савлука,

С. Юргелевича [3]. Однак кілька значних питань теоретико-методологічного та практичного спрямування розвитку іпотечного кредитування залишаються не розглянутими.

Слід зазначити, що цілком зрозумілим є те, що процес іпотечного кредитування дає можливість вирішити ряд дуже актуальних соціально-економічних проблем суспільства. По-перше, отримує розвиток довгострокове житлове іпотечне кредитування. По-друге, отримує рішення питання кредитних ресурсів для підприємств агропромислового комплексу. По-третє, розвиток іпотечного кредитування сприяє появі можливості суттєвих якісних зрушень в економіці держави загалом. Але на сьогодні в Україні залишаються не вирішеними проблеми, які знижують ефективність виробництва іпотечного кредитування в повному обсязі.

Метою статті є дослідження проблеми іпотечного кредитування та можливі шляхи розвитку іпотечного ринку в Україні.

Система іпотечного кредитування займає унікальне місце в національній економіці кожної країни. По-перше, сьогодні іпотечне кредитування в більшості економічно розвинутих країн є не тільки основною формою поліпшення соціально-економічних умов життя населення, але й здійснює вагомий вплив на економічну ситуацію у країні в цілому. З іншого боку, система іпотечного кредитування являє сьогодні складний механізм, який укладається із взаємопов'язаних і взаємозалежних підсистем. За рахунок іпотеки здійснюється інвестування реального сектора економіки та збільшення його капіталу, внаслідок цього забезпечується стабільне зростання доходів у різних галузях економіки. Іпотека може стати одним із значних інструментів створення національної системи збережень. У разі широкого впровадження іпотечного кредитування у країні збільшаться бюджетні надходження, ефективніше вирішуватимуться житлові питання, зросте відтворення робочої сили та її мобільність.

Сучасна модель українського ринку іпотеки характеризується такими факторами: переважно депозитна модель фінансування; домінування універсальних банків; відсутність спеціалізованих інститутів іпотечного ринку, гарантійних фондів іпотечного страхування ринкового фінансування, певної інфраструктури.

Проблеми розвитку іпотечного кредитування в Україні умовно можна поділити на такі складові:

- політико-правові: відсутність єдиних системоутворюючих принципів, стандартизації та уніфікації процедур іпотечного кредитування; недостатня участь держави у стимулюванні іпотечного кредиту; відсутній єдиний реєстр прав на нерухоме майно; непрозорість взаємовідносин учасників ринку; незначна роль державної іпотечної установи на ринку іпотечних кредитів [4];
- соціально-економічні: загальна нестабільність економіки; інфляційні ризики; висока ставка за іпотечними кредитами; низький рівень доходів у більшості населення; високий рівень валютизації іпотечного ринку;
- науково-технічні: нерозвиненість механізмів залучення коштів населення; нерозвинута система рефінансування банківських іпотечних кредитів [1];
- економіко-географічні.

Актуальною проблемою в Україні є економіко-географічна, що недостатньо сформована інфраструктурою ринку житла та житлового будівництва. Досліджуючи проблеми іпотечного кредитування, слід зазначити, що у сучасних умовах розвиток іпотечного кредитування стає в Україні надзвичайно вагомим завданням для подальшого здійснення кредитно-банківської реформи. Іпотечний кредит є важливим самостійним інститутом ринкової економіки, одночасно він сприяє виникненню і розвитку інших складових ринкової інфраструктури [5].

За даними УНІАН, позитивні зміни іпотечного кредитування почалися у першому кварталі минулого року: у березні 2013 року Державна Іпотечна Установа (ДІУ) знизила ставки рефінансування на 2,7 процентного пункту – до 15,3 % річних. В 2012 році ставку рефінансування ДІУ підняли відразу на 7 процентних пунктів, з 11 до 18 % річних. За підсумками 11 місяців 2013 року ДІУ рефінансувала кредитів на суму більше 141 млн грн. В 2014 році знову підняли до 18 %, але тимчасово підняли до 20 % [2; 3].

В цілому існує великий попит на іпотечні кредити, але у зв'язку з відсутністю у банків довгострокових кредитних продуктів з прийнятною для середньостатистичного українця процентною ставкою кількість наданих іпотечних кредитів поки невелика.

В 2015 році кредити на нерухомість перебувають виключно у ціновому полі – на ринку багато кредитних програм із мінімальним початковим внеском, також існує безліч пропозицій із максимальним строком кредитування до 20 років. А за програмами іпотечного кредитування спільно з Державною іпотечною установою максимальний термін кредиту складає 30 років [2].

Аналізуючи зарубіжний досвід організації іпотечних відносин для вдосконалення механізму іпотечного кредитування в Україні, необхідно: запровадити диференційовані відсоткові ставки за іпотечними кредитами для здешевлення житлових іпотечних кредитів для населення, вдосконалювати систему надання субсидій (щодо першого внеску та відсоткових ставок) молодим сім'ям і соціально незахищеним верствам населення за рахунок бю-



джетних ресурсів, податкових пільг суб'єктам іпотечного кредитування; забезпечити проведення обґрунтованої оцінки вартості житла та ціноутворення в системі житлового будівництва, що сприятиме розвитку житлової іпотеки та доступності житла для широких верств населення; українським банкам, з огляду на тенденції на світових валютних ринках, доцільно дотримуватись стандартних вимог щодо надання іпотечних кредитів і стимулювати збільшення гривневого сегмента іпотечного ринку; удосконалення і розвиток законодавчої бази; створення системи гарантій і зрозумілих умов діяльності учасників іпотечного ринку; стандартизація та уніфікація процедури іпотечного кредитування; розвиток системи страхування іпотечних кредитів; розвиток фондового ринку; вдосконалення інфраструктури іпотечного ринку; розвиток дворівневої системи іпотечного кредитування; створення сприятливіших умов для доступу до капіталу широкого кола покупців нерухомості; зменшення відсоткових ставок на іпотечні кредити; налагодження співпраці з ріелтерськими компаніями; мобілізація фінансових ресурсів шляхом державних гарантій [5].

Формування іпотечної системи в Україні відкриє нові фінансові перспективи для розвитку національної економіки: забезпечується підвищення рівня капіталізації інвестиційних ресурсів; започатковується новий механізм більш ефективного розподілу капіталу між сферами і галузями економіки; виникає новий імпульс для суттєвого розширення фондового ринку на основі появи нових іпотечних цінних паперів [5].

Розвиток ринку іпотечного кредитування може позитивно вплинути на активізацію ситуації в інших секторах економіки України, що, в свою чергу, приведе до інвестиційного зростання, вплине на збільшення доходів населення, а отже, позитивно позначиться на доступності іпотечного кредитування.

Таким чином, перспективи розвитку іпотеки в Україні сильно залежать від економічного зростання, стабільності цін та обмінного курсу національної валюти, удосконалення фінансово-кредитної системи та ринку нерухомості. Надійні гарантії, зокрема застава нерухомості та емісія на її основі іпотечних цінних паперів, дозволять мобілізувати в значних масштабах заощадження населення і спрямовувати їх на інвестування перспективних секторів економіки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Про іпотечне кредитування, операції з консолідованим іпотечним боргом та іпотечні сертифікати [Електронний ресурс] : Закон України від 19.06.2003 № 979-IV. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/979-15>. 2. Офіційний сайт Державної іпотечної установи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ipoteka.gov.ua>. 3. Офіційний сайт Української Національної іпотечної асоціації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unia.com>. 4. Ключові проблеми розвитку іпотечного кредитування в Україні та можливі шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/25_DN_2008. 5. Андрушків Т. Криза іпотечного кредитування в Україні та шляхи її подолання / Т. Андрушків // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2011. – № 16. – С. 3–9.



ОСОБЕННОСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО ДВИЖЕНИЯ КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 339.9:300.356.3(477)

Сулейманова А. Г.

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

Аннотация. Исследованы особенности и формы международного движения капитала. Проанализировано влияние данного процесса на экономику стран мира и выведены основные пути его регулирования. Рассмотрены особенности движение финансового капитала в Украине.

Ключевые слова: международное движение капитала, прямые инвестиции, капиталовложения.

Анотація. Досліджено особливості та форми міжнародного руху капіталу. Проаналізовано вплив цього процесу на економіку країн світу та виведено основні шляхи його регулювання. Розглянуто особливості руху фінансового капіталу в Україні.

Ключові слова: міжнародний рух капіталу, прямі інвестиції, капіталовкладення.

Annotation. In this article features and forms of the international movement of the capital were investigated. Influence of this process on economy of the countries of the world was analyzed and the main ways of its regulation were removed. The features of movement of the financial capital in Ukraine were considered.

Keywords: the international movement of capital, direct investments, capital investment.

В новой системе международных отношений, в процессе глобализации, интернационализации производства и создания все большего количества ТНК важную роль в развитии экономики стран мира играет международное движение капитала.

Первым экономистом, который занимался изучением процесса миграции капитала, был Дж. Милль [2]. Он утверждал, что движение капитала основано на разнице норм прибыли, которая должна быть существенной, чтобы окупить риск инвестора. Представитель неоклассицизма Б. Олин считал, что на движение капитала также влияют: таможенные барьеры, политические конфликты, уровень риска вложений инвестиций.

Известный американский экономист Р. Нурксе, анализируя процесс миграции капитала, пришел к выводу, что странами-инвесторами являются государства с медленно растущим экспортом товаров [1].

Международное движение капитала – это размещение и функционирование капитала за рубежом с целью получения прибыли [2]. Существуют различные формы капитала (табл. 1).

Таблица 1

Классификация форм капитала [3]

Критерий классификации	Формы капитала
По типу собственности	1. Частный
	2. Государственный
По составу	1. В денежной форме
	2. В товарной форме
В зависимости от фактора времени	1. Капитал, экспортируемый (импортируемый) в краткосрочном периоде
	2. Капитал, экспортируемый (импортируемый) в долгосрочном периоде
По типу капитала	1. В форме инвестиций
	2. В форме ссудного капитала
По происхождению	1. Легальный
	2. Нелегальный

Современная структура миграции капитала представлена в виде перекрестного движения, поскольку любые страны могут быть как импортерами капитала, так и его экспортерами. В связи с постиндустриальным развитием экономик многих государств на мировом рынке преобладает инвестиционный вывоз капитала над товарным. Поэтому движение капитала является также частью мирового финансового рынка.

Основными предпосылками расширения миграции капитала в современном мире являются:

- желание стран участвовать в системе международного разделения труда и международном хозяйстве, а также закрепить свои позиции на мировом рынке;
- страны-инвесторы, расширяя свое экономическое влияние, стремятся освоиться в новых отраслях и занять в них определенное место;
- необходимость поддерживать научно-технический процесс и способствовать созданию новых изобретений для модернизации своей экономической жизни [3].

Следует отметить, что процесс миграции капитала определяется различными показателями: количеством иностранных предприятий, находящихся на территории данной страны, объемами экспорта и импорта, величиной прямых инвестиций, поступающих в страну и вывозящихся из нее и т. д.

Сегодня многие ученые, экономисты, политики видят в миграции капитала положительные и отрицательные черты. Одни считают, что для нормального и эффективного развития государства на международной арене данное явление просто необходимо, другие уверены, что миграция капитала провоцирует неблагоприятное развитие экономики, в частности торможение инвестиционных процессов (табл. 2, 3).

Таблица 2

Влияние движения капитала на страны-импортеры [3]

Положительное влияние	Отрицательное влияние
1. Увеличение уровня занятости населения и увеличение объемов производства 2. Увеличение уровня конкуренции 3. Модернизация экономики 4. Интеграция в мировую экономику 5. Развитие НТП	1. Вытеснение местного капитала 2. Ухудшение экологического состояния страны 3. Экономическая зависимость от страны-экспортера 4. Увеличение внешней задолженности страны

Таблица 3

Влияние миграции капитала на страны-экспортеры [3]

Положительные стороны	Отрицательные стороны
1. Более эффективное использование капитала в случае его избытка в стране-экспортере 2. Развитие мирового разделения труда 3. Развитие мировой торговли 4. Стимулирование развития отечественных производителей	1. Увеличение уровня безработицы 2. Спад отечественной экономики 3. Ухудшения платежного баланса страны 4. Уменьшение объемов капиталовложений в отечественное производство

Однако различные процессы при правильном управлении могут привести к созданию благоприятных условий для дальнейшего развития страны. Для того чтобы достичь экономической эффективности при миграции капитала, следует усилить государственный контроль над данным процессом. Это предусматривает: совершенствование денежно-валютной и финансово-кредитной политики, структуры налоговой системы, реформирования законодательных институтов и методов, выведение банковской системы на мировой рынок, создание новых ТНК.

Анализ статистических данных, характеризующих положение Украины в международных экономических отношениях, показал, что наша страна не является в полной мере экспортером или импортером капитала. Объемы инвестиций в Украину за 2013 г. составили 53 679,3 млн дол. США, за 2014 г. – 57 056,4 млн дол., а за первое полугодие 2015 г. – 42851,3 млн дол. США [4]. Таким образом, процесс ввоза капитала в нашу страну имел тенденцию к увеличению, однако политическая ситуация внутри страны привела к уменьшению объемов капиталовложений на 25 %.

Наиболее высокий удельный вес в структуре импорта капитала занимают инвестиции, поступающие из Кипра. На 01.07.2015 г. они составляли 12274,1 млн дол. США (почти 29 % в структуре прямых инвестиций). На втором месте находится Германия с инвестициями в размере 5489,0 млн дол. США (12,8 %). Объем инвестиций, поступающих из Нидерландов, составляет 5108,0 млн дол. США (11,9 %).

Весь объем прямых инвестиций из Украины за первое полугодие составил 6254,4 млн дол. США, что составляет 96,33 % от их экспорта за данный период в 2014 г. (6491,8 млн дол. США). В структуре вывозимого из нашей страны капитала в 2015 г. наибольший удельный вес занимают инвестиции в Кипр, Россию, Латвию, Виргинские острова и Польшу.

Анализ экономического состояния Украины на современном этапе развития международных отношений свидетельствует о том, что в первую очередь целесообразно заниматься инвестированием в отечественные



предприятия, что приведет к созданию качественных и конкурентоспособных товаров. Данный процесс сможет укрепить позиции украинских товаропроизводителей и стабилизировать экономику. Также в Украине следует уделить особое внимание контролю нелегальной миграции капитала и усилить методы борьбы с данным процессом. Нужно ограничить приток иностранного капитала, поскольку возникает угроза замещения украинского капитала зарубежным. Необходимо следить за тем, чтобы иностранные инвестиции не уничтожили внутренний капитал, и Украина не лишилась своих позиций в международных экономических отношениях.

Таким образом, миграция капитала – это необходимое условие развития экономики любой страны в современном мире. Она является одним из основных экономических процессов в создании тесных и крепких международных взаимосвязей. Однако для достижения благоприятных результатов важно контролировать объемы инвестирования и не терять собственные капитальные резервы.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Лесная И. Ф.

Литература: 1. Мировая экономика : учебник / Под ред. А. С. Булатова. – М. : Экономистъ, 2008. – 734 с. 2. Экономическая теория [Электронный ресурс] / Л. В. Билецкая, О. В. Билецкий, В. И. Савич. – Режим доступа : http://uchebnikonline.com/politekonomia/ekonomichna_teoriya_biletska_lv/mizhnarodniy_ruh_kapitalu_sut_prichini_formi_vivezennya_kapitalu.htm. 3. Гаврилова Т. В. Международная экономика / Т. В. Гаврилова. – М. : ПРИОР, 2000. – 128 с. 4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.ukrstat.gov.ua. 5. Страноведческий каталог «Econrus» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://catalog.fmb.ru>.



ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336.64

Тарасенко В. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Узагальнено та зроблено критичний огляд методичних засад і підходів до оцінювання та аналізу фінансового стану вітчизняних підприємств України. Виділено концептуальні напрямки розвитку та розкрито їх зміст з метою визначення достатності формування коштів на підприємствах України, ефективності їх використання та подальшої оптимізації шляхів фінансування господарської діяльності.

Ключові слова: фінансовий стан, аналіз, оцінювання, підприємство, методичні основи, концептуальні засади.

Аннотация. Обобщен и сделан критический обзор методических основ и подходов к оценке и анализу финансового состояния отечественных предприятий Украины. Выделены концептуальные направления развития и раскрыто их содержание с целью определения достаточности формирования денежных средств на предприятиях Украины, эффективности их использования и дальнейшей оптимизации путей финансирования хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: финансовое состояние, анализ, оценка, предприятие, методические основы, концептуальные основы.

Annotation. Summarized and made a critical review of methodological principles and approaches to the evaluation and analysis of the financial condition of domestic enterprises of Ukraine. Selected conceptual areas of development and revealed their contents to determine the adequacy of forming of funds on the enterprises of Ukraine, their effectiveness and further optimization of the ways of financing economic activity.

Keywords: financial conditions, analysis, evaluation, enterprise, methodological foundations, conceptual foundations.

У сучасних нестабільних умовах ринкової економіки фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання є важливою характеристикою не тільки для управлінського апарату, а й для багатьох контрагентів, які включають різноманітні фінансові інституції ринків капіталів та інвестицій. Зазвичай отримання кваліфікованої оцінки фінансового стану і фінансової стійкості здійснюється на основі загальних підходів агрегування аналітичних розрахунків у процесі проведення предметного аналізу.

Незважаючи на вплив факторів на ефективність функціонування сучасних суб'єктів економіки, на його фінансовий стан і фінансову стійкість, ці характеристики визначаються традиційними методиками, які ґрунтуються на фінансових показниках самого підприємства.

Використання експертних індикаторів лише додатково вносить проблеми при застосуванні комплексних методик аналізу фінансового стану. Тому у деяких тематичних джерелах правильно вказується, що "... прогнозування зміни зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства відбувається на базі кількісної й погано формалізованої евристичної інформації про спостережувані параметри середовища" [1, с. 40]. Через низьку якість показників аналізу фінансового стану сучасного підприємства розвиток адаптивних методик є актуальною тематикою економічних досліджень.

Проблемні питання застосування методик аналізу фінансового стану, їх розвитку та адаптації до умов сучасної ринкової економіки розглянуто у багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідженнях, сформульовано окремими авторами у тематичних публікаціях. Враховуючи той факт, що сьогодні відсутній єдиний концептуальний підхід до оцінювання та аналізу фінансового стану сучасного суб'єкта економіки, різні автори пропонують, обґрунтовують й аргументують різноформатні базові засади отримання комплексної оцінки – за допомогою рейтингової експрес-оцінки, розрахунку інтегрованого показника, рейтингових методик бальних оцінок, відносних відхилень і багатовимірної середньої, методу коефіцієнтів, включення в індикативну основу наявних методик додаткових коефіцієнтів тощо.

Л. О. Ващенко дотримується позиції, що "вирішити проблеми методичного забезпечення можна завдяки подальшому якісному поліпшенню і кількісній оптимізації системи фінансових коефіцієнтів, які використовуються для аналізу фінансового стану підприємств" [1, с. 98].

Д. В. Кабаченко, перебуваючи на позиції системного підходу до формування комплексної оцінки фінансового стану підприємства, пропонує "для розрахунку блокових оцінок об'єднати значення фінансових коефіцієнтів, що входять до блоку, у структурований узагальнювальний показник, який володіє необхідним економічним змістом і забезпечує можливість ефективного оцінювання фінансового стану підприємства" [2, с. 57].

Аналізуючи проблемність застосування наявних методик оцінки фінансового стану, І. П. Райковська доходить висновку, що "... для оцінки стану суб'єкта господарювання потрібно використовувати не просто певний перелік фінансових показників, а їх систему, на основі вивчення якої можна було б сформувати цілісну картину діяльності підприємства" [3, с. 155].

О. Є. Кузьміна і О. Г. Мельник зазначають, що "для діагностики недостатньо лише розрахувати значення показників фінансового стану, слід уміти інтерпретувати ситуацію та оцінювати параметри існуючого фінансового стану" [4, с. 112].

Враховуючи важко передбачувані зміни ринкової економіки, коливань на ринках капіталів та інвестицій, очевидно, що найоб'єктивнішою є позиція О. І. Павленко. Формулюючи висновок щодо вдосконалення механізму оцінювання фінансового стану підприємства, автор зазначає, що "... необхідно розробити такий методичний підхід, за якого інтегральна оцінка фінансового стану українських підприємств базувалася б на вітчизняних стандартах обліку і звітності, на поєднанні екстраполяційних і експертних методів" [2].

Невирішена частина загальної проблеми аналізу фінансового стану вітчизняних підприємств пов'язується з неоднозначністю визначення показників, повторенням окремих коефіцієнтів у різних групах, надмірною кількістю показників оцінки, неадекватністю використання коефіцієнтів, розроблених для розвинутих економік. Вирішення проблемних аспектів у методичному забезпеченні аналізу й оцінки фінансового стану підприємств національної економіки у фахових і науково-дослідницьких джерелах пов'язується з подальшим якісним поліпшенням і кількісною оптимізацією системи фінансових коефіцієнтів: "в економічній літературі відсутня єдина думка щодо того, яке конкретне рівняння описує той чи інший тип фінансової стійкості підприємства" [5; 7].

Метою статті є узагальнення методичних основ, встановлення адекватності наявних методик сучасній економіці і формулювання принципів розвитку проведення аналізу фінансового стану суб'єктів господарювання.



Існує багато методичних підходів, кожен з яких має індивідуальний алгоритм здійснення та особисті відмінні риси, але, схилившись до позиції О. І. Павленко, вважаємо, що найбільш універсальним і широко профільним підходом є інтегральний підхід, який спроможний дати інтегральну оцінку рівню фінансової стійкості за допомогою розрахунку таких показників, як: коефіцієнт покриття матеріальних запасів власними оборотними коштами, коефіцієнт маневреності власних коштів, індекс постійного активу, коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів, коефіцієнт накопичення зносу, коефіцієнт реальної вартості майна та коефіцієнт співвідношення позикових і власних коштів [8]. Цей підхід цікавий тим, що у процесі його здійснення кожний з показників розглядається у взаємозв'язку з іншими показниками. Таким чином, показники фінансової стійкості за цим підходом характеризують стан і структуру активів підприємства та забезпеченість їх джерелами покриття. Крім цього, для загальної оцінки фінансового стану за цим підходом використовують узагальнюючий показник зміни фінансової стійкості підприємства. Якщо цей показник більше нуля, то це свідчить про збільшення фінансової стійкості підприємства, та навпаки.

Результати дослідження наявних методів дозволили виділити агрегатний підхід. В основі агрегатного підходу лежить аналіз абсолютних показників фінансової стійкості, тобто показників надлишку або нестачі джерел для формування матеріально-виробничих запасів, які визначають шляхом порівняння величини запасів і витрат та нормальних джерел коштів для їх формування. За допомогою цих показників визначається трикомпонентний показник фінансової стійкості підприємства, який дає можливість оцінити рівень фінансової стійкості підприємства шляхом визначення її типу. Виділяють чотири типи фінансової стійкості: абсолютна, нормальна фінансова стійкість, нестійкий та кризовий фінансовий стан. Таким чином, агрегатний підхід дає можливість визначити джерело фінансування поточної діяльності підприємства, рівень залежності від зовнішніх коштів та оцінити фінансовий стан підприємства в цілому [8].

Як показали результати дослідження, найбільш відомими та часто використовуваним є агрегатний підхід, але для достовірної та більш інформативної оцінки фінансової стійкості треба також використовувати інтегральний підхід. Ці підходи тісно пов'язані та доповнюють один одного, що підтверджує необхідність їх спільного використання або створення на їх основі нового удосконаленого підходу, який би дозволив досягти та підтримувати стійкий фінансовий стан, ліквідність і платоспроможність, своєчасно виявляти слабкі місця та приймати вірні рішення щодо забезпечення фінансового розвитку підприємства. Саме тому напрямком подальших досліджень буде удосконалення методичного забезпечення оцінки фінансової стійкості шляхом розробки єдиного комплексного підходу, який створить передумови для організації моніторингу фінансового стану підприємства, проведення якого дозволить вчасно виявити критичні ситуації та несприятливі тенденції і вчасно виправити ситуацію.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Алексєєнко І. І.

Література: 1. Бэ́гьюли Ф. Управление проектом / Ф. Бэ́гьюли ; пер. с англ. В. Петрашек. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2002. – 208 с. 2. Керівництво з питань проектного менеджменту / Під ред. С. Д. Бушуєва ; пер. з англ. – Київ : ВД «Деловая Украина», 2000. – 198 с. 3. Кобилянський Л. С. Управління проектами : [навч. посіб.] / Л. С. Кобилянський. – Київ : МАУП, 2002. – 200 с. 4. Мир управления проектами: основы, методы, организация, применение / Под. ред. Х. Решке, Х. Шелле. – М. : Аланс, 1994. – 303 с. 5. Онищенко В. Ю. Організація виробництва : [підручник] / В. Ю. Онищенко, О. В. Редкін, А. С. Старовірець та ін. – Київ : Лібра, 2008. – 360 с. 6. Смачило В. В. Оцінка фінансової стійкості підприємств / В. В. Смачило, Ю. В. Будникова // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 12–17. 7. Методичні підходи до аналізу фінансових ресурсів підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/10001/1/15.pdf>. 8. Огляд та узагальнення методичних підходів до оцінки фінансової стійкості підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/kalishenko-vo-moskalets-km-oglyad-ta-uzagalnennya-metodichnih-pidhodiv-do-otsinki-finansovoyi-stiykosti-pidpriemstva/>.



НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

УДК 336.221.4(477)

Ткаченко Ю. Г.

Студент 1 курсу
факультету менеджмента і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проведено порівняльну характеристику податкової системи України та податкових систем країн Європейського Союзу. Визначено напрями адаптації податкової системи України до європейських норм.

Ключові слова: податок, податкова система, економічний розвиток, диференціація.

Аннотация. Проведена сравнительная характеристика налоговой системы Украины и налоговых систем стран Европейского Союза. Определены направления адаптации налоговой системы Украины к европейским нормам.

Ключевые слова: налог, налоговая система, экономическое развитие, дифференциация.

Annotation. The comparative characteristic of Ukraine's tax system and the tax systems of the European Union. The ways of adapting the tax system Ukraine to European standards.

Keywords: tax, tax system, economic development, differentiation.

Фінансовою основою функціонування держави є податки, адже саме вони забезпечують більшу частину доходів бюджетів, мобілізуючи грошові ресурси для фінансування державних видатків. У сучасних умовах господарювання податки слугують інструментом державного регулювання економіки, тому вони виконують важливу роль як у забезпеченні фінансової стабільності держави, так і в досягненні соціального добробуту громадян. Невідповідність податкових надходжень до бюджетів фінансовим потребам держави загострює проблему підвищення ефективності адміністрування податків і зборів, вирішення якої потребує системного підходу. В умовах динамічних змін, нестабільності економічної ситуації та низького рівня податкової дисципліни в Україні особливого значення набуває створення такої системи адміністрування податків, яка б відповідала потребам соціально-економічного розвитку держави, забезпечила зниження податкового навантаження, ініціювала поживлення ділової активності суб'єктів підприємництва, стимулювала інвестиційно-інноваційну діяльність та заохочувала платників до своєчасної сплати податків повною мірою.

Теоретичні аспекти податкового потенціалу розглядали у своїх працях українські вчені: В. Білоус, В. Вишневецький, І. Горленко, Ю. Іванов, С. Каламбет, А. Крисоватий, П. Мельник, А. Соколовська та ін. Серед зарубіжних учених цією проблемою займалися Ш. Бланкарт, Р. Масгрейв, Ю. Немцов. Згаданими науковцями зроблений значний внесок у аналіз взаємозв'язків між оподаткуванням та соціально-економічним розвитком підприємств через дослідження податкового потенціалу.

Мета статі – окреслити основні риси української податкової системи та податкових систем країн ЄС, визначити напрями адаптації податкової системи України до європейських норм.

В сучасних умовах порівняння української податкової системи з її аналогами у країнах-членах ЄС потрібно для визначення конкурентоспроможності нашої країни на світовому ринку товарів та інвестицій та вибору головних векторів реформування податкових відносин.

Проблема вдосконалення податкових систем постала не лише перед країнами з перехідною економікою, а й перед розвинутими державами. Вона об'єктивна й визначається необхідністю державного втручання в процес формування виробничих відносин і зміни тенденцій економічного розвитку.

Еволюція оподаткування в Європі відбувалась у певній узгодженості реформаторських курсів нинішніх країн-учасниць ЄС, що, зокрема, простежується у загальній тенденції до зростання частки перерозподілу їх ВВП. Це зумовлювалося, з одного боку, об'єктивною необхідністю виробництва достатнього обсягу суспільних благ і підтримання високого рівня соціального захисту населення, з іншого – вимогою посилення ролі держави у забезпеченні стійкого економічного зростання та збереження традиційно сильних позицій Західної Європи на міжнародній арені. Підтвердженням недостатньої ефективності системи оподаткування в Україні є надзвичайно низькі позиції в міжнародних рейтингах, що характеризують податкові інститути країни. Одним із показників, що визначають рівень розвитку податкової системи, є податкове навантаження на платників податків. Так, рі-

вень податкового навантаження в Україні визначається за методикою, запропонованою Світовим банком в рамках оцінки ведення бізнесу в різних країнах світу.

Таблиця 1

Податкові системи країн ЄС і України

Критерій порівняння	Країни ЄС			Україна			
				Діюча модель		Перспективна модель	
1	2			3		4	
ПДВ							
Ставка ПДВ (%)	Країна	Знижена	Стандартна	Знижена	Стандартна	Знижена	Стандартна
	Франція	7, 5, 5, 2, 1	19,6	7 або 0	20	7 або 0	20
	Італія	10, 6, 4	20				
	Німеччина	7	19				
	Великобританія	0 або 5	20%				
Для всіх країн ЄС	Не вища 5%	Не нижче 15%					
Податковий період	Податковий період може дорівнювати одному, двом місяцям або кварталу. Проте Директива дозволяє встановлювати інші періоди, які не мають перевищувати рік			Місяць (у деяких випадках квартал)			

Сплата податків є одним з 10 індикаторів, що показують рівень регулювання підприємницької діяльності в країні, вони враховують час і вартість виконання підприємцем вимог держави щодо реєстрації нового підприємства і ведення його діяльності, здійснення торговельних операцій, забезпечення виконання контрактів, оподаткування та закриття підприємства. Сам індикатор «Сплата податків» складається з трьох показників: кількість платежів протягом року, витрати часу на підготовку податкової звітності і сплату податків для трьох основних податків (ПДВ, податок на прибуток, внески на соціальне страхування).

У країнах ЄС до підакцизних товарів належать: алкоголь та алкогольні напої: пиво; вино; ферментовані напої, відмінні від вина та пива; проміжні продукти; етиловий спирт; перероблений тютюн: сигарети; сигари; дрібно нарізаний тютюн (для скручування цигарок); інші курильні тютюни; нафтопродукти: бензин і легке дизельне паливо; зріджений нафтовий газ і метан; тяжке дизельне паливо та керосин; енергоносії та електроенергія; природний газ; вугілля; електроенергія. В Україні ж до підакцизних товарів належать майже всі вищезгадані, окрім ферментованих напоїв; бензину та дизельного палива; природного газу та вугілля [3].

Розміри ставок податку на прибуток: Латвія, Литва – 15 %; Іспанія – 15 % (база оподаткування 300000 євро і більше – 20 %); Чехія, Польща – 19 %; Кіпр – 12,5 %; Словенія – 17 %; Швеція – 22 %; Франція – 45 %, Велика Британія – 35 %, Німеччина – 45 %, Україна – 18 %.

Оподаткування дивідендів скасовано в деяких країнах ЄС, а в деяких існують пільги з оподаткування таких доходів. Наприклад, в Німеччині лише 5 % від суми дивідендів включається до оподаткованого доходу. В Україні здійснюється оподаткування за загальною ставкою, з дивідендів, що виплачують на користь фізичних осіб, податок на прибуток не справляється (з них сплачується податок на доходи фізичних осіб у розмірі 15 %) [4].

База оподаткування податком на доходи фізичних осіб різна по країнах ЄС. Податкова служба Ірландії при визначенні загального річного доходу платника податків ураховує додаткові (понад основну заробітну плату) доходи від премій чи привілеїв. У Данії та Іспанії у базу оподаткування включаються внески за страхування життя. У Бельгії, Люксембурзі, Голландії, Франції, Великобританії, Швеції та Фінляндії виплати у зв'язку з хворобою обкладаються податком, а в Німеччині, Ірландії, Португалії та Іспанії – не обкладаються. У Великобританії, Люксембурзі й Фінляндії допомога з безробіття враховується в базі оподаткування, а в Ірландії, Австрії, Португалії та Іспанії – не враховується. У багатьох державах аліменти на утримання дітей включаються в дохід, що підлягає оподаткуванню, а законодавства ФРН і Австрії цього не передбачають. В нашій державі базою оподаткування є загальний оподатковуваний дохід [5].

Практика застосування ПДВ в Європі свідчить про те, що цей податок є одним з найбільш проблематичних із позиції його адміністрування та контролю за повнотою сплати. ПДВ, як в Україні, так і в країнах ЄС, є найбільш кримінальним податком. Це, перш за все, пов'язано з можливістю відшкодування податку та звільненням від ПДВ операцій експорту, які роблять можливим одночасно уникати сплати податкових зобов'язань та отримувати відшкодування несплаченого податку з бюджету, тож спільною проблемою для всіх Європейських країн є недосконалість механізму відшкодування ПДВ. Саме тому досвід країн ЄС у боротьбі з правопорушеннями у сфері ПДВ буде корисним для України, яка щорічно несе суттєві втрати через використання численних шахрайських схем із податком на додану вартість. Серед заходів, які вживаються країнами Єврозони, можна виділити: при-

йняття єдиного законодавства в частині боротьби зі зловживаннями з ПДВ із встановленням чітких правил щодо обміну інформацією та адміністративної співпраці податкових органів країн – членів ЄС; зобов'язання податкових органів надавати необхідну інформацію іншим органам влади в інших країнах у тих випадках, коли це може допомогти запобігти реєстрації або діяльності фіктивних підприємств. Такий досвід європейських країн може бути корисний для застосування в Україні на рівні відносин між органами різних міст, областей і країн, з якими Україна має тісні торговельні зв'язки [5].

Також в Україні доцільно впровадити більшу диференціацію ставок ПДВ залежно від виду діяльності. Зокрема, варто запровадити знижену ставку ПДВ на товари, які визнані суспільно необхідними (продукти харчування, ліки, дитячі товари, товари щоденного вжитку тощо), а для товарів розкоші, підакцизних товарів (шкідливих для здоров'я) варто застосовувати підвищену ставку ПДВ на рівні 25–30 %. Розглядаючи акцизний податок, можна побачити, що спільне для країн ЄС те, що найвагомішим джерелом надходжень від специфічних акцизів є акциз на енергоси́, але надходження від цього податку коливаються у країнах-членах (Італія – 80 % усіх надходжень від акцизу, Ірландія – 41,2 %, Франція, Німеччина, Великобританія – 71 %, 69 % та 54 % відповідно). Щодо податку на нерухоме майно, то у надходженнях місцевих бюджетів його частка становить від 10 % у Данії, Фінляндії, Греції, Люксембурзі, до 50 % у Бельгії, Латвії, Литві, Польщі, Словаччині, Словенії, Іспанії та майже 100 % у Великобританії, Естонії, Ірландії. У країнах ЄС лише нечисленні національні уряди отримують прибутки від податків на нерухомість, тому що значною мірою діяльність регіональних і місцевих органів влади фінансується саме з податків на нерухомість. У таких країнах, як Великобританія, Нідерланди, понад 70 % від податків на нерухомість витрачається на діяльність місцевих органів влади. Отже, цей податок, що стягується в Україні, беззаперечно має ряд спільних рис з податком на нерухоме майно, що використовується в країнах ЄС, проте для України найбільш наближеною є модель Польщі, саме тому при реформуванні податкової системи України необхідно орієнтуватися саме на неї і, судячи з достатньо загальних напрямків, які були представлені нам концепцією уряду, цей податок зазнає перетворень, які частково характерні для польської моделі [5].

Таким чином, вищенаведений порівняльний аналіз доводить, що податкова система України має суттєві вади і є набагато обтяжливою як для ведення бізнесу, так і для споживчого попиту порівняно з податковими системами країн ЄС. Вона має бути реформована у частині зниження загального податкового навантаження, зміни структури рівня оподаткування, покращення податкового клімату, вдосконалення виконання фіскальної та регулюючої функцій податків.

Так, основними змінами в системі оподаткування має стати: наближення бухгалтерського і податкового обліку і максимальна ліквідація податкових різниць при розрахунку суми оподаткованого прибутку підприємств; диференціація ставок ПДВ, мінімізація пільг з цього податку, максимальна співпраця податкових органів різних рівнів, а також налагодження системи електронної взаємодії податкових органів і платників; розширення бази оподаткування екологічним податком та податком на нерухоме майно; спрощення процедури подання звітності, зменшення кількості податків шляхом їх часткової ліквідації або об'єднання тощо.

Податкова система України подібна до наявних податкових систем розвинутих країн світу, проте вона, на відміну від них, не є інструментом підвищення конкурентоспроможності держави, не сприяє економічному розвитку суб'єктів господарювання та перешкоджає розвитку України як соціально спрямованої держави. Для того щоб адаптувати вітчизняне податкове законодавство до європейських норм, а також створити максимально сприятливі умови для розвитку бізнесу і підвищення добробуту громадян в Україні, необхідно, в першу чергу, мінімізувати витрати держави на утримання податкової системи. Досвід економічно розвинутих країн показує, що податковий тягар не повинен зменшувати економічну активність платника. Зниження ставки ПДВ до 16 %, а також скорочення списку пільг щодо сплати цього податку сприятиме збільшенню обсягів реалізації за рахунок зниження цін, покращить кругообіг фінансових ресурсів, що є однією з найважливіших умов ефективного та стабільного функціонування податкової системи. Україна повинна укласти угоди про уникнення подвійного оподаткування зі всіма країнами-членами Євросоюзу. Такі бюджетоутворюючі податки, як ПДВ, податок з доходів фізичних осіб і податок на прибуток повинні в Україні стягуватися за диференційованою шкалою, а не за фіксованою ставкою. Оскільки без диференціації ці податки втрачають свою регулятивну функцію. Варто зазначити, що процес оподаткування повинен сприяти реалізації політики зайнятості, впливати на розподіл доходів у напрямку забезпечення справедливості, а також створити бар'єр для використання тіньових схем сплати податків. Загальні тенденції оподаткування, які склалися в країнах ЄС, повинні стати орієнтиром для ефективної і швидкої адаптації податкових систем країн, які мають на меті вступити до Євросоюзу, зокрема це стосується і України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Филатов В. М.

3. Директива Совета Европейского союза 2008/118/ЕС от 16 декабря 2008 г. об общих условиях взимания акцизов и отмене Директивы 92/12/ЕЭС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bazazakonov.ru/doc/?ID=1759178>.
4. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/ed20140904>.
5. Гармонізація податкового законодавства: українські реалії : монографія / [Г. М. Білецька, М. В. Кармаліта, М. О. Куц та ін.]. – Київ : Алерта, 2012. – 222 с.
6. Экономическая теория : учебник / Под общ. ред. В. И. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Журавлевоо и др. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 713 с.

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

УДК 351.84(477)

Ткаченко В. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

***Анотація.** Розглянуто сучасний стан загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні; визначено недоліки сучасної системи соціального страхування; обґрунтовано необхідність її реформування; запропоновано напрями модернізації системи соціального страхування в Україні.*

***Ключові слова:** соціальний захист, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страховий внесок, страхова виплата, адміністративні видатки.*

***Аннотация.** Рассмотрено современное состояние общеобязательного государственного социального страхования в Украине; определены недостатки современной системы социального страхования; обоснована необходимость его реформирования; предложены направления модернизации системы социального страхования в Украине.*

***Ключевые слова:** социальная защита, общеобязательное государственное социальное страхование, страховой взнос, страховая выплата, административные затраты.*

***Annotation.** The article considers the current state of obligatory state social insurance in Ukraine, identified the shortcomings of modern system of social insurance, the necessity of its reformation. The directions of modernization of system of social insurance in Ukraine are proposed.*

***Keywords:** social protection, compulsory state social insurance, insurance premium, insurance payment, administrative costs.*

Сучасний стан розвитку України характеризується низкою гострих соціально-економічних проблем, які спричиняють серйозні зміни у якості життя населення. Насамперед це позначається на платоспроможності населення країни, його фізичному здоров'ї, призводить до посилення диференціації доходів окремих груп населення, зниження рівня соціальної захищеності та соціального забезпечення тощо. Ці негативні тенденції позначаються на загостренні соціальної ситуації в Україні. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування створена з метою надання соціального захисту населенню. До того ж саме загальнообов'язкове державне соціальне страхування стає однією із важливих форм реалізації прав громадян на соціальний захист, інструментом забезпечення якого є державні позабюджетні фонди.

Актуальність обраної тематики визначена стрімким реформуванням сучасної системи соціального страхування в Україні, а також перспективами якісних змін в окремих складових соціальної політики.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування стало предметом дослідження таких учених, як В. Д. Базилевич, В. О. Безугла, Д. М. Загірняк, Л. П. Шаповал та ін.

Метою дослідження є визначення ефективності системи вітчизняного загальнообов'язкового державного соціального страхування та обґрунтування доцільності її реформування.

Система загальнообов'язкового державного соціального страхування є однією з передумов забезпечення соціальної справедливості на державному рівні. Основними завданнями соціального страхування можна вважати: формування грошових коштів на покриття витрат непрацездатних осіб і скорочення розриву у рівні матеріального забезпечення непрацюючих і працюючих громадян [1, с. 13]. Сучасна система соціального страхування в Україні містить риси, більшою мірою характерні для поняття соціальної допомоги, ніж для страхування, оскільки при високому рівні страхового навантаження на роботодавців обсяг соціальних виплат значно перевищує обсяг внесених страхових коштів. До того ж відсутній реальний розріз між поняттями соціального страхування та соціальної допомоги. Це спричиняє масову незацікавленість працюючих у повній та своєчасній сплаті страхових внесків до державного позабюджетного соціального фонду, статус якого звужує його роль і функції, зводить його до фінансової установи з акумуляції та розподілу коштів. Все це позначається на виникненні ряду недоліків чинної системи соціального страхування, серед яких виділимо:

- 1) високий рівень тіньового ринку у всіх сферах економіки, незареєстровані форми зайнятості, наявність яких фактично знижує рівень соціальних гарантій для зайнятого населення;
- 2) архаїчні положення соціального законодавства, що породжують стимули ухилення працівниками та роботодавцями від сплати страхових внесків у повному обсязі;
- 3) висока диференціація в системі доходів населення в різних секторах економіки [2, с. 38].

Зазначені проблеми суттєво звужують економічні можливості для фінансування Фонду соціального страхування та в цілому гальмують розвиток системи соціального страхування в Україні.

Модернізація сучасної системи соціального страхування повинна містити вирішення таких завдань, наведених на рис. 1.

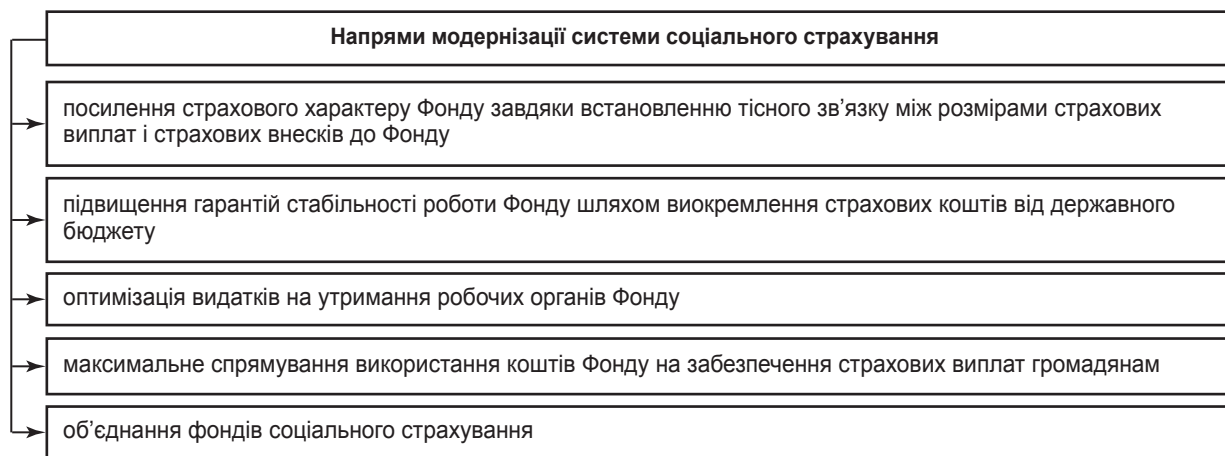


Рис. 1. Напрями модернізації системи соціального страхування

З перерахованих завдань слід детальніше розглянути останнє. Питання об'єднання фондів поставила Верховна Рада України, ухваливши Закон «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» щодо забезпечення діяльності фондів соціального страхування у період реорганізації», в якому встановлено, що Фонд соціального страхування України є правонаступником Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, а також Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності [3]. Проте ухвалений ще 03.11.2015 р. Закон фактично не створив новий фонд, оскільки законодавство не регулювало процедуру ліквідації чинних фондів. У свою чергу, новоутворений Фонд визначається як центральний орган виконавчої влади, утримання якого здійснюватиметься за рахунок коштів, що надходять від єдиного соціального внеску, що гарантує відокремлення страхових коштів від Державного бюджету [4].

Радикальне злиття фондів соціального страхування сприятиме скороченню адміністративних видатків на утримання фондів, уніфікації системи управління, удосконалення якості обслуговування громадян. Скорочення адміністративних видатків фондів забезпечуватиметься шляхом об'єднання функцій адміністрування окремих видів соціального страхування в межах однієї установи. Таким чином, за рахунок об'єднання фондів видатки пла-

нується зменшити з 2,29 млрд грн до 1,69 млрд грн [5]. Уніфікація системи управління дозволить ефективніше використовувати людські ресурси, можливе скорочення апарату управління Фонду. При злитті фондів планується також удосконалення рівня обслуговування громадян завдяки наданню повного спектра соціальних послуг на базі однієї установи.

Формування єдиного Фонду соціального страхування створить умови для контролю за плануванням та використанням коштів бюджету Фонду з боку держави. Таке посилення контролюючої функції має забезпечити прозору та відкриту роботу Фонду та збільшити обсяги оприлюдненої інформації стосовно формування та використання коштів.

У той же час створення єдиного правонаступника фондів може спричинити появу негативних наслідків. Наприклад, значне скорочення видатків Фонду може позначитися на скороченні обсягів і видів матеріального забезпечення. До того ж збільшення кількості видів соціального страхування у розпорядження єдиного Фонду може стримувати використання коштів на розвиток окремих видів страхування.

Загалом запропонована модель модернізації соціальної сфери має забезпечити реалізацію Фондом функцій, наведених на рис. 2.

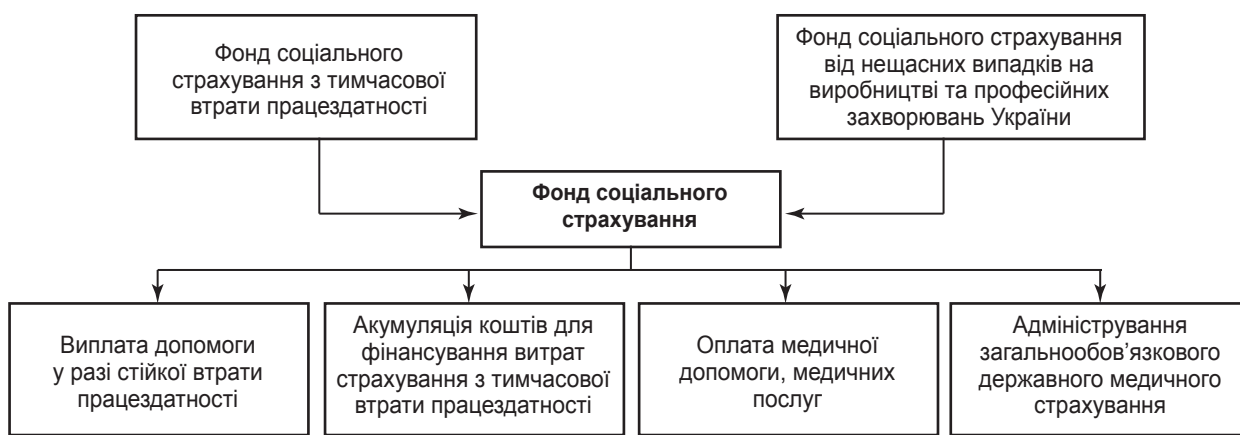


Рис. 2. Функції Фонду соціального страхування

Запровадження цієї моделі має на меті створення вискоелективної системи соціального страхування, що забезпечить успішну розбудову соціальної держави.

У рамках Програми Кабінету Міністрів України «Відновлення України» впроваджено реформу єдиного соціального внеску (ЄСВ), який є основним джерелом формування коштів бюджету Фонду. За даними Міністерства фінансів України, у 2016 році передбачається зниження навантаження з ЄСВ, зокрема за рахунок зменшення ставки нарахування. У той же час впроваджується єдина ставка для всіх платників у розмірі 22 %, крім випадків нарахування ЄСВ на дохід працюючого інваліда – ставка 8,41 %, а також ставки для підприємств та організацій всеукраїнських громадських організацій інвалідів (5,3 % та 5,5 %) [6].

Таким чином, з 2016 року виключено із переліку завдань Фонду соціального страхування:

- 1) віднесення страхувальника до класу професійного ризику виробництва з урахуванням виду його економічної діяльності;
- 2) проведення перевірок достовірності поданих страхувальниками відомостей про види економічної діяльності (у тому числі основний) підприємств незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання для віднесення страхувальника до класу професійного ризику виробництва з урахуванням виду його економічної діяльності.

Згідно з даними Кабінету Міністрів України впровадження реформи ЄСВ забезпечить збільшення надходжень до бюджету у розмірі 1,3 млрд грн, до Фонду соціального страхування – до 3,3 млрд грн [6].

Водночас вимагає удосконалення процес планування, затвердження бюджету Фонду на плановий рік, здійснення контролю за його виконанням. Необхідно внести зміни у методику планування та прогнозування видатків бюджету Фонду соціального страхування, оскільки згідно з діючою практикою планові показники розраховуються на основі середньорічних величин за попередні роки, що є неефективним.

Одним із шляхів скорочення видатків бюджету Фонду соціального страхування стало виключення фінансування оздоровчих заходів. З того часу, як Фонд підпорядковувався профспілкам, у його видатках зберігалися витрати на оздоровлення дітей, утримання дитячо-юнацьких спортивних шкіл і придбання новорічних подарунків. Усі перелічені заходи є необхідними, проте не повинні фінансуватися за рахунок страхових коштів. Дедалі про-



блематичнішим було фінансування санаторно-курортного лікування, оскільки вартість путівок стрімко зростала, що було пов'язано з руйнуванням мережі оздоровчих закладів профспілкового підпорядкування. Загалом витрати на оздоровчі заходи становили досить значну частку у видатках Фонду.

Незначна частка обсягу коштів Фонду спрямована на виплату допомоги на поховання. Деякі спеціалісти висловлюють думку щодо передачі цієї виплати до компетенції управлінь соціальної політики, що дозволить наблизити виплату соціальної допомоги до одержувача. На нашу думку, доцільно змінити джерело фінансування поточних витрат на утримання апарату управління Фонду, залучивши для цього кошти державного бюджету.

В умовах сучасних світових реалій державна система соціального страхування потребує впровадження комплексних реформ соціальної політики. Серед основних завдань її модернізації визначаємо створення єдиного Фонду соціального страхування України, оптимізацію використання його коштів та удосконалення його адміністрування. Це дозволить зменшити видатки Фонду, удосконалити рівень обслуговування громадян, а також забезпечити високий рівень соціального захисту населення, що є першочерговим завданням соціальної політики.

Об'єднання страхових послуг, які надають Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в одній страховій установі з подальшим їх доповненням медичним страхуванням, дозволить ефективно надавати матеріальне забезпечення та окремі види соціальних послуг населенню, сформувати єдину контрольовану державою систему.

Основними завданнями подальшого реформування соціального страхування в Україні є збільшення його доходів, покращення використання коштів за цільовим призначенням, підвищення ефективності діяльності відповідного Фонду, що забезпечить реалізацію конституційних прав громадян на соціальний захист в умовах ринкових демократичних трансформацій.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Юшко С. В.

Література: 1. Безугла В. О. Соціальне страхування : навч. посіб. / В. О. Безугла, Д. М. Загірняк, Л. П. Шаповал. – Київ : Центр учб. літ., 2011. – 208 с. 2. Коваль О. П. Модернізація системи соціального страхування в Україні / О. П. Коваль // Бібліотечний вісник. – 2014. – № 5. – С. 38–42. 3. Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>. 4. Про реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці : Постанова Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності про законопроект від 15.09.2014 № 5080 // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 115. – С. 12–15. 5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28.12.2014 №77-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 252. – С. 1–10. 6. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua/>.



ПРОЦЕС ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 674:352.17.21

Токар Д. О.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто цілі та проблеми аудиту розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: розвиток, аудит, персонал, працівники, перевірка.

Аннотация. Рассмотрены цели и проблемы аудита развития персонала на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: развитие, аудит, персонал, работники, проверка.

Annotation. In this article the aims and problems of audit staff on domestic enterprises.

Keywords: development, audit, personnel, employees, verification.

В наш час розвиток персоналу є поштовхом для кожного члена підприємства, що допомагає не тільки піднятися кар'єрними сходами, а й допомагає відкрити в собі дещо нове. Це може бути як і розкриття творчого потенціалу, зростання інтелектуального рівня, активація стратегічного мислення тощо [6].

Для того щоб ефективно керувати людським капіталом, необхідно обрати продуману систему розвитку персоналу, яка б відповідала потребам підприємства. У цьому може допомогти аудит розвитку персоналу. Це не тільки оцінка особистісного потенціалу розвитку працівників, а й оцінка відповідності рівня корпоративної культури та цінностей працівників підприємства [3].

Отже, аудит розвитку персоналу – проведення оцінки розвитку персоналу на базі використання сучасних кадрових технологій.

Аудит розвитку персоналу проводиться з метою оцінки потенціалу працівників підприємства, виявлення оптимальних програми розвитку, оцінки рівня задоволення та лояльності працівників під час виконання обов'язків, контролю психологічної динаміки працівників на всьому підприємстві в цілому [1].

За допомогою аудиту розвитку персоналу можна вирішити ряд питань, які турбують кожного роботодавця. Це стосується підвищення якості та доцільності рішень, які приймаються при розподілі виконавчих обов'язків працівників на будь-якому підприємстві [5].

Наступна проблема, з якою стикається кожен роботодавець, – проблема сумісності, яка виникає і при кадрових переміщеннях, і при формуванні управлінських команд. Як вище зазначалось, менеджер з персоналу, знаючи своїх працівників, може розподілити навантаження між більш і менш здібними працівниками. В цей час слабкі працівники чи новачки можуть навчатися в досвідчених співробітників.

Кожен керівник повинен забезпечити ефективну діяльність співробітників не тільки в умовах стабільності, але і в умовах організаційних змін, тобто він має мати запасний оптимальний план, який може застосовувати в нестандартних ситуаціях на підприємстві.

Для того щоб оцінити переважні тенденції на підприємстві, необхідно виявити, що переважає – спеціалізація чи універсалізація, визначити баланс між технологічністю та креативністю, відзначити засоби взаємодії різноманітних виконавців під час трудового процесу.

При розумінні специфіки роботи підприємства буде зрозуміло, на що аудитору необхідно звернути увагу. Від розуміння цього буде залежати й аудиторський висновок [2].

Аудит розвитку персоналу необхідно проводити періодично, для того щоб переконатися у виконанні поставлених завдань. Зазвичай аудит розвитку персоналу зосереджений на аналізі функціонування служби розвитку персоналу та її відділів, в цілому не варто зупиняти свою увагу лише на цьому. Основну увагу приділяють оцінці ефективності діяльності самої служби розвитку персоналу залежно від того, як вона впливає на поведінку та відношення до роботи працівників [5].

По завершенні аудиторської перевірки необхідно підготувати висновки, в яких зазначені результати цієї перевірки, оцінка стану розвитку персоналу та рекомендації.

За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або вдосконалення стандартів.



Таким чином, аудит розвитку персоналу стає певним стимулом для підприємства, для його кадрових змін, він не лише готує підприємство до змін, але й може стати інструментом перестановок [8].

Аудит може бути використаний як засіб кадрових перетворень, проте він не входить до складу управління трудовими ресурсами та розвитком персоналу підприємства. Керівник має змогу дізнатися децю більше про своїх працівників, він зможе звернути увагу не лише на їх переваги, а й на недоліки, знатиме, що потрібно застосувати, щоб недоліки перетворити у переваги, зможе оцінити доцільність обраного ним плану по управлінню не тільки персоналом, а й підприємством в цілому [7].

Аудит розвитку персоналу як елемент виявлення резервів підвищення продуктивності та прибутковості підприємства, є одним з більш дієвих факторів економічної політики підприємства.

Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливість дати оптимальну оцінку стану та розвитку не лише трудових відносин, а й розвитку персоналу в цілому на будь-якому підприємстві.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; под ред. С. К. Мордовина ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с. 2. Беяцкий Н. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. Беяцкий, С. Велесько, П. Ройш. – Мн. : Экоперспектива, 2003. – 352 с. 3. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов. – Н. Новгород : НИМБ, 2005. – 720 с. 4. Москаленко Н. О. Економіка праці в організації : навч. посіб. / Н. О. Москаленко, І. П. Отенко. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2006. – 323 с. 5. Травин В. В. Аудит персонала підприємства : учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 2000. – 272 с. 6. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. для студентів вищ. навч. закл. / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с. 7. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. – М. : МЦФЭР, 2003. – 448 с. 8. Аудит розвитку персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://text.ru/rd/aHR0cD>.



УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ УКРАЇНИ НА РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ

УДК 336.71:336.761(477)

Томашук С. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено економічну сутність та основні проблеми нормативно-правового забезпечення діяльності банків України на ринку цінних паперів. Обґрунтовано необхідність аналізу й оцінки ролі держави в регулюванні інвестиційної діяльності банків, а також запропоновано використання економіко-математичних методів і моделей, експертних оцінок, які спрямовані зазначити з певною точністю перспективну динаміку вдосконалення механізмів впливу держави у цій сфері.

Ключові слова: державне регулювання, правове забезпечення, банківська діяльність, фондовий ринок, банківське інвестування.



Аннотация. Исследована экономическая сущность и основные проблемы нормативно-правового обеспечения деятельности банков Украины на рынке ценных бумаг. Обоснована необходимость анализа и оценки роли государства в регулировании инвестиционной деятельности банков, а также предложено использование экономико-математических методов и моделей, экспертных оценок, направленных указывать с определенной точностью перспективную динамику совершенствования механизмов влияния государства в этой сфере.

Ключевые слова: государственное регулирование, правовое обеспечение, банковская деятельность, фондовый рынок, банковское инвестирование.

Annotation. The article studies economic essence and basic problems of normative-legal support of activity of Ukrainian banks on the securities market. The necessity of analysis and evaluation of the role of the state in regulating the investment activity of banks, and proposes the use of economic-mathematical methods and models, expert assessments, which aim to specify with some precision dynamics perspective of improvement of state management sphere.

Keywords: state regulation, legal support, banking, stock market, banking investing.

Актуальність теми підтверджується тим фактом, що ринок цінних паперів являється невід'ємною і суттєвою частиною фінансової системи України. В умовах необхідності залучення в Україну як внутрішніх, так і зовнішніх інвестицій надзвичайно важливим є питання визначення ролі та врахування особливостей правового регулювання діяльності різних суб'єктів фондового ринку, в тому числі банків, з метою підвищення ефективності їх діяльності.

Банки в Україні становлять основу ринку цінних паперів, вони є найбільш значимими інвесторами на фондовому ринку, діють в умовах несприятливого інвестиційного клімату, забезпечуючи прибутковість, ліквідність, надійність інвестицій в цінні папери. Тому в цьому випадку роль держави є визначальною, оскільки саме держава може позитивно вплинути на конкурентоспроможність національної економіки.

Відомі вітчизняні та закордонні спеціалісти присвятили свої праці проблемі дослідження правового забезпечення діяльності банків на фондовому ринку, серед яких: В. О. Сичов, Л. М. Івін, В. Т. Александров, В. В. Астапенко, І. Г. Скоморович, В. В. В'юн, Л. Л. Недбаєва.

Метою статті є аналіз ролі держави у здійсненні регулювання інвестиційної діяльності банків на ринку цінних паперів і розроблення рекомендацій стосовно вдосконалення її впливу і конкретизації зусиль.

Становлення ринку цінних паперів України, розбудова його внутрішньої інфраструктури вимагають одночасного становлення та вдосконалення системи регулювання та контролю за процесами, що відбуваються на ньому. Це обумовлено тим, що значна складність, різкі коливання стану фондового ринку, наявність великої кількості професійних і непрофесійних учасників, величезні обсяги різноманітних угод, конфіденційний характер значної частини інформації щодо цінних паперів та цілий ряд інших чинників створюють потенційні умови для зловживань, які посягають на інтереси широкого кола інвесторів, зменшують їх довіру до ринку, що призводить до падіння його ефективності. Ринок цінних паперів повинен створювати умови, які дозволять приваблювати інвесторів, а цього можна досягти лише шляхом державного регулювання індустрії цінних паперів у тісній взаємодії з її представниками [1].

Державне регулювання діяльності банків на фондовому ринку, зокрема їх інвестиційної діяльності, здійснюють Національний банк України (НБУ) та Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР). Основними законодавчими актами, які регулюють інвестиційну діяльність банків на фондовому ринку, є закони України «Про Національний банк України», «Про банки і банківську діяльність», «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні», «Про цінні папери та фондовий ринок», «Про акціонерні товариства», «Про інвестиційну діяльність» [2].

НБУ надає письмовий дозвіл на здійснення банками прямих інвестицій, в тому числі в цінні папери. Чинним банківським законодавством України визначено, що банк має право здійснювати діяльність щодо інвестицій. Відповідно до банківського законодавства НБУ, здійснюючи індикативне регулювання та з метою обмеження інвестиційного ризику, пов'язаного зі здійсненням банками інвестицій і операцій із цінними паперами, встановив такі нормативи інвестування: норматив інвестування в цінні папери окремо за кожною установою та норматив загальної суми інвестування, а також впровадив правила оцінки цінних паперів і формування відповідного резерву [3].

Закон України «Про господарські товариства» встановлює порядок створення, функціонування та діяльності закритих і відкритих акціонерних товариств [4]. Закон України «Про банки та банківську діяльність» встановлює порядок випуску, продажу, зберігання та управління банком цінними паперами [5].

Державне регулювання інвестиційної діяльності банків на фондовому ринку здійснюється у певних формах. Це формування законодавчої бази, видача ліцензій і письмових дозволів на здійснення професійної діяльності на ринку цінних паперів, регулювання інвестиційної діяльності, контроль за дотриманням банками законодавства, встановлення правил і стандартів здійснення банками операцій на ринку цінних паперів та ін. При цьому голо-



вним завданням державного регулювання є узгодження інтересів усіх суб'єктів фондового ринку шляхом встановлення необхідних обмежень і заборон у їхніх взаємовідносинах, а також непряме втручання у їх діяльність [6].

Вчені Н. Кузнецова, І. Назарчук виокремлюють дві базові моделі державного регулювання фондового ринку в економічно розвинених країнах. Перша модель – регулювання зосереджується переважно в державних органах, і лише невелика частина повноважень передається державою самоврядним організаціям професійних учасників ринку. Друга модель – максимально можливий обсяг повноважень передається самоврядним організаціям, значне місце в контролі займають не жорсткі нормативні приписи, а переговорний процес [7].

Український фондовий ринок не може існувати без переходу до нової економічної політики управління та регулювання, наслідком якої є підвищення економічного зростання. Характерними особливостями, які стримують поліпшення правового забезпечення інвестиційної діяльності, є насамперед відсутність в Україні стратегії плану дій, орієнтованих забезпечувати суб'єктам економічних відносин рівні економічні права й обов'язки у здійсненні фінансової діяльності, суттєве податкове навантаження. Через приватизацію державних підприємств потенціал залучення інвестиції в Україні є обмеженим, механізми забезпечення ринкових прав і свобод інвесторів є недієздатними, що призводить до низького рівня захищеності інвесторів. Якщо брати до уваги рівень ефективності законодавства з питань корпоративного управління, то можна виявити негативну тенденцію, адже він є низьким і зумовлює виникнення конфліктів із залученням силових органів, блокування діяльності підприємства, нагнітання соціальної напруженості, негативний міжнародний імідж України тощо [8].

Функції регулювання і контролю за ринком цінних паперів здійснюються державою шляхом формування спеціальних структур. Ефективність інвестиційної діяльності банків на ринку цінних паперів залежить від стану банківської системи. Отже, розвиток банківської системи та виконання нею поставлених цілей і пріоритетних завдань можливі за таких умов:

- збалансованість бюджетної політики, що базується на підготовці та затвердженні реальних бюджетів усіх рівнів, їх виконання;
- розвиток комплексності та системності законодавства;
- проведення ефективної макроекономічної політики;
- усунення диспропорцій у структурі банківської системи України;
- розвиток фінансових ринків [9].

На думку деяких науковців, для посилення надійності банківської системи, покращення інвестиційної діяльності необхідними є такі головні фактори, а саме: оптимізація структури витрат банків, зокрема операційних та адміністративних; нарощування прибутковості банків шляхом розширення безризикових комісійних операцій; забезпечення притоку капіталу до банківської системи; забезпечення співіснування великих банків із середніми та малими банками на основі рівності дотримання ними правових норм [10].

Здійснення цих та інших заходів дозволить прискорити формування в Україні стабільного правового забезпечення діяльності банків на фондовому ринку. Та щоб цей ринок мав цивілізований характер, був адаптований до сучасних світових умов, необхідно враховувати набутий зарубіжний досвід, поширені у світі тенденції, кращі зразки його розвитку.

Отже, у процесі запровадження державної політики регулювання фондового ринку особливого значення набувають рекомендації міжнародних організацій і міжнародні стандарти (обліку, звітності, кодування, діяльності тощо). Важливим напрямом покращення механізму державного регулювання фондового ринку України є цільові державні програми підтримки діяльності та розвитку фондового ринку в Україні, котрі необхідно спрямувати передусім на створення глобальних торговельних і розрахунково-клірингових систем для обслуговування міжнародних ринків капіталу; зростання ролі інституційних інвесторів у здійсненні фінансових інвестицій; формування ефективної системи захисту прав та інтересів вітчизняних та іноземних інвесторів; гармонізацію політики держави на фондовому ринку з іншими політичними сферами.

Перспективи у цьому напрямі пов'язані із аналізом державного регулювання здійснення банками інших видів діяльності на фондовому ринку України, зокрема посередницької діяльності та діяльності щодо випуску власних цінних паперів.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Колодізев О. М.

Література: 1. Луців Б. Л. Банківська діяльність у сфері інвестицій / Б. Л. Луців. – Тернопіль : Екон. думка, 2001. – 318 с. 2. Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 30.10.1996 № 448/96. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80>. 3. Про Національний банк України [Електронний ресурс] : Закон України від 20.05.1999 № 679-XIV. – Режим до-

ступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/679-14>. **4.** Про господарські товариства [Електронний ресурс] : Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>. **5.** Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>. **6.** Скоморович І. Г. Банківські операції : навч. посіб. / І. Г. Скоморович. – Львів : Магнолія 2006, 2010. – 482 с. **7.** Кузнецова Н. С. Ринок цінних паперів в Україні: правові основи формування та функціонування / Н. С. Кузнецова, І. Р. Назарчук. – Київ : Юрінком Інтер, 2007. – 528 с. **8.** Михасюк І. Р. Державне регулювання економіки : підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / І. Р. Михасюк, А. Ф. Мельник, М. І. Крупка, З. М. Залога. – Київ : Атіка, 2000. – 592 с. **9.** Волинський Т. Державне регулювання ринкової економіки / Т. Волинський // Економіка України. – 2003. – № 9. – С. 24–27. **10.** Кириченко О. Банківський менеджмент : навч. посіб. для вищ. навч. закл. / О. Кириченко, І. Геленко, А. Ятченко. – Київ : Основи, 1999. – 671 с.

СИСТЕМА БАЗОВЫХ КАТЕГОРИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

УДК 65.012.88

Умаров А.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрена система базовых категорий экономической безопасности государства; обобщены определения понятий «экономическая безопасность», «риск», «угроза»; определены закономерности и методы управления экономической безопасностью на государственном уровне.

Ключевые слова: безопасность, риск, угроза, экономическая безопасность предприятия, оценка наличия реальной угрозы.

Анотация. Розглянуто систему базових категорій економічної безпеки держави; узагальнено визначення наявних понять «економічна безпека», «ризик», «загроза»; визначено закономірності та методи управління економічною безпекою на державному рівні.

Ключові слова: безпека, ризик, загроза, економічна безпека підприємства, оцінка наявності реальної загрози.

Annotation. The system of basic categories of economic security, given the definition of «economic security», «risk», «threat», identified patterns and methods of management of economic security-Stew at the state level.

Keywords: safety, risk, threat, economic security, evaluation of the presence of a real threat.

Безопасность всех основных сфер жизнедеятельности общества – оборонной, политической, социальной, информационной, нравственной, может быть реализована лишь при наличии соответствующего экономического обеспечения. Без наличия надлежащего экономического потенциала невозможно создание и обеспечение деятельности политических, правовых и силовых структур, способных успешно защищать интересы страны. В структуре национальной безопасности любого государства экономическая безопасность занимает особое место, и Украина в этом плане – не исключение. Поэтому вопрос экономической безопасности государства является актуальным и требует дальнейшего исследования.

Закономерности развития экономической безопасности государства исследовались в работах ученых-экономистов: Г. Гибша, С. Ильяшенко, А. Козаченко, Н. Куркина, А. Лошаков, Е. Пешкова, А. Светлакова, М. Форверга, А. Шаваева, В. Шлыкova и др.



Цель работы: теоретическое обоснование функционирования системы базовых категорий экономической безопасности государства.

В сфере безопасности человека и общества функционируют следующие обобщающие понятия: безопасность, риск, угроза. Эти категории базовые не только для раскрытия содержания понятия, выявления и устранения угроз безопасности жизнедеятельности человека, но и для аналогичных действий в сфере экономической безопасности на всех уровнях её обеспечения.

Управление производством и обществом по критериям безопасности было и остается одной из основных функций государственных структур. В современном мире опасности неизбежны (и как материальный продукт, и как осознание внешних угроз), но вместе с тем имеются разнообразные возможности и средства их предотвращения. Для этого необходимо лишь распознавать и прогнозировать эти опасности, иметь и приводить в действие соответствующие механизмы их предотвращения [2, с. 28].

Категория «экономическая безопасность» сравнительно недавно появилась в понятийном аппарате экономической науки. Как всякое новое понятие она ещё не имеет общепризнанного толкования. Применительно к предприятию её рассматривают как интегральную оценку ресурсного потенциала и степени защищённости предприятия от отрицательного воздействия внешней среды. В ней находят отражение, как элементы диагностики текущего состояния, так и прогноз будущих рисков и угроз.

Экономист А. Г. Шаваев считает, что экономическая безопасность предприятия – это положение наиболее эффективного использования ресурсов для предотвращения угроз и обеспечение стабильного функционирования предприятия в настоящее время и в будущем [6, с. 32].

Таким образом, экономическая безопасность предприятия предусматривает стойкое развитие, то есть сбалансированное и непрерывное, что достигается с помощью использования всех видов ресурсов и предпринимательских возможностей, при которых гарантируется наиболее эффективное их использование для стабильного функционирования и динамического научно-технического и социального развития, предотвращения внутренних угроз.

Угроза как внешний фактор опасности оказывает специфическое воздействие на субъект экономической деятельности и на вид его деятельности и тем самым предопределяет его особое психологическое состояние. Последнее выступает в качестве психофизиологического признака опасности. С психологической точки зрения опасность обуславливает состояние ожидания опасности человека, которое характеризуется наличием у него чувства тревоги, предчувствием угрозы лично ему или тем ценностям, которыми данное лицо дорожит; возникновением в этой связи страха и производного от него беспокойства, наличием психической напряженности, социального и биологического дискомфорта [7].

С учетом сказанного можно прийти к выводу, что безопасность означает отсутствие в данный момент реальной угрозы причинения какой-либо деятельности, ценностям или лицам того конкретного вреда, наступления которого ранее опасались.

Для обеспечения безопасности важно уметь правильно оценить сложившуюся ситуацию и установить наличие или отсутствие опасности. Последняя может быть реальной и мнимой.

При наличии опасности первого вида и непринятии надлежащих мер безопасности возможность причинения ущерба будет реализована. При наличии опасности второго вида, т. е. не реальной, а мнимой опасности, принятые меры безопасности окажутся избыточными, ненужными, а сами затраты на реализацию мер безопасности нерациональными. Определение опасности (как реальной, так и мнимой) должно базироваться на достоверном знании тех фактов, наличие которых неопровержимо свидетельствует о существовании реальной угрозы причинения вреда конкретной деятельности или имеющимся активам.

Наряду с оценкой конкретных фактов, свидетельствующих о наличии реальной угрозы причинения кому-либо вреда, следует выделять факторы, создающие потенциальную угрозу наступления указанных негативных для конкретной личности последствий. К ним относятся неконкурентные методы поведения поставщиков, покупателей и прямых конкурентов. Такие методы способствуют ухудшению деятельности экономических субъектов и, как правило, приводят к банкротству. Наряду с этим существуют факторы институционального характера, также способные влиять на экономическую деятельность. К таковым относятся инфляция, снижение курса национальной валюты, кризисы банковских систем, политические кризисы и другие негативные процессы [5, с. 53].

В связи с изложенным следует отметить, что любая опасность вызывает потребность в защите, но особенно остро последняя ощущается при наличии реальной опасности. Поэтому зарубежные ученые Г. Гибш и М. Форверг пришли к вполне обоснованному выводу о том, что потребность в защите, наряду с потребностью в питании, жилье и одежде, принадлежит к основным органическим потребностям человека [3].

Исходя из такого смысла безопасности, под её обеспечением следует понимать принятие компетентными органами совокупности специальных мер, осуществление которых повлекло, а значит, обеспечило устранение существовавшей ранее угрозы.



Практическую деятельность различных предприятий могут сопровождать различные виды рисков: коммерческие, финансовые, информационные, инвестиционные, экологические. Существующие в настоящее время варианты классификации видов рисков, называемые иногда системой рисков, позволяют выбрать соответствующие стратегии управления рисками, тем самым повысив безопасность организации-системы. Однако каждая из известных стратегий управления рисками, как правило, обеспечивает максимальный эффект только по одному конкретному виду риска, что вызывает необходимость комплексного применения всех стратегий или их использования в различной степени и сочетаниях.

В действующем законодательстве спектр формулировок понятия «риск» представлен весьма широко. Риск – это степень вероятности определенного негативного события, которое может наступить в определенное время или при определенных обстоятельствах на территории объекта повышенной опасности и / или за его пределами. Такое определение понятия «риск» закреплено Законом Украины «Про об'єкти підвищеної небезпеки» (от 18.01.01 № 2245-III).

Подводя итог проведенному анализу, следует определить, что риск – это деятельность, направленная на преодоление неопределенности, которая выражается в устойчивых, невоспроизводимых отношениях между субъектами производства по поводу оптимизации своих интересов к максимизации прибыли при объективной невозможности учесть и количественно определить всю гамму одновременно действующих факторов, порождающих определенность экономической системы.

Анализ базовых категорий экономической безопасности показывает, что Украина сталкивается с целым рядом угроз. К таким угрозам можно отнести необходимость интеграции в уже сложившуюся систему международных институтов; сложности с идентификацией положения системы, связанные с кризисом органов, ответственных за сбор статистической информации, и, как следствие, невозможность принятия оптимальных управленческих решений. На территории ряда субъектов Украины действуют правовые акты, противоречащие законодательству. При этом Украина как страна, развивающаяся в условиях глобализации мирохозяйственных связей и процессов, сталкивается со всем присущим им комплексом угроз.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Сотников В. И.

Литература: 1. Ильяшенко С. Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к их оценке / С. Н. Ильяшенко // Актуальные проблемы экономики. – 2014. – № 3. – С. 12–19. 2. Козаченко А. В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения / А. В. Козаченко, В. П. Пономарев, А. Н. Ляшенко. – Киев : Либра, 2013. – 112 с. 3. Лошаков А. П. Предпосылки формирования и сущность экономической безопасности предприятия / А. П. Лошаков // Вопросы экономических наук. – 2014. – № 5. – С. 87–89. 4. Мак-Мак В. П. Экономическая безопасность предприятия. Организационно-управленческие и правовые аспекты деятельности / В. П. Мак-Мак. – М. : Мир безопасности, 2013. – 236 с. 5. Прокопов Б. И. Сущность и содержание экономической безопасности / Б. И. Прокопов // Евразийский международный научно-аналитический журнал. – 2014. – № 4. – С. 52–56. 6. Шаваев А. Г. Концептуальные основы обеспечения безопасности негосударственных объектов экономики / А. Г. Шаваев. – М. : МОНФ, 2014. – 159 с. 7. Шлыков В. В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия / В. В. Шлыков. – СПб. : Алетейя, 2015. – 59 с.



СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БАНКА

УДК 336.71-049.5

Фам Т. Л.

Студент 4 курса
финансового факультета ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Обобщены методы оценки уровня финансовой безопасности банка. Описана сущность каждого из методов анализа, наведены их характеристики. Также приведено сравнение преимуществ и недостатков каждого из методов. Выявлена и обоснована необходимость совместного использования количественного и качественного анализа для получения более актуальной информации об уровне финансовой безопасности банка.

Ключевые слова: финансовая безопасность, методы оценки, эффективность банка, финансовая безопасность, анкетирование.

Анотація. Узагальнено методи оцінки рівня фінансової безпеки банку. Описано сутність кожного з методів аналізу, наведено їх характеристики. Порівняно переваги та недоліки кожного з методів. Виявлено й обґрунтовано необхідність спільного використання кількісного та якісного аналізу для отримання більш адекватної інформації про рівень фінансової безпеки банку.

Ключові слова: фінансова безпека, методи оцінки, ефективність банку, фінансова безпека, анкетування.

Annotation. The article summarizes assessment methods of banking financial security level. It describes main points of each assessment method, as well as their characteristics. It also provides the comparison of advantages and disadvantages of each method. The article discovers and justifies the necessity of joint quantitative and qualitative analysis to obtain more actual information about the banking financial security level.

Keywords: financial security, assessment methods, the effectiveness of the bank, financial security, questioning.

Банковская система всегда была связана с риском, который обусловлен наличием внутренних и внешних угроз. Поэтому банк вынужден уделять особое внимание вопросам обеспечения собственной финансовой безопасности. Необходимо оценить уровень финансовой безопасности банка, его устойчивость, а также риски, чтобы разработать план для устранения этих рисков и обеспечить эффективную работу банка [3].

В Украине и за рубежом изучением данной проблемы занимались Е. Гил, А. Барановский, О. Васюренко, Б. Эдрадс, Н. Ермошенко, А. Мороз, Ж. Ривуар, П. Роуз, Д. Синки и др.

Целью данной статьи является обобщение методов оценки уровня финансовой безопасности банка.

Следует отметить, что для оценки уровня финансовой безопасности банка можно использовать количественные и качественные методы оценки (рис. 1).

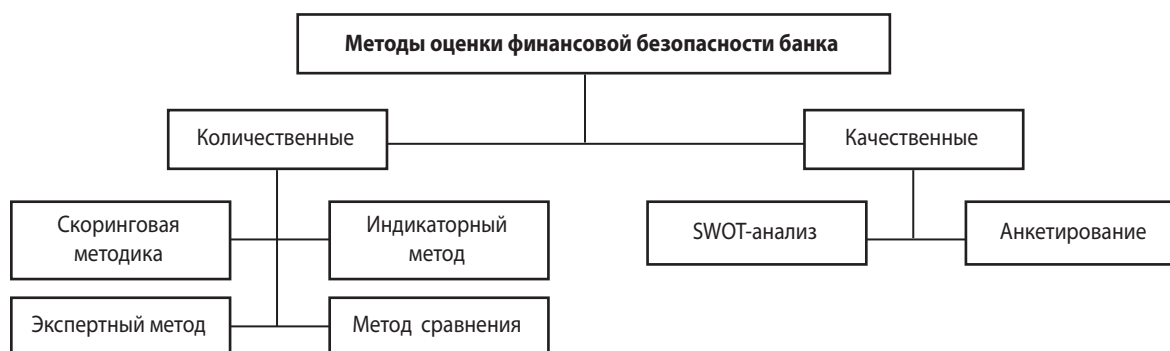


Рис. 1. Методы оценки уровня финансовой безопасности банка

В основе построения скоринговой методики лежит расчет количества баллов, который формируется оценками финансовых показателей эффективности деятельности банка и уровня его защищенности. Уровень финансовой безопасности определяется количеством набранных баллов. При этом баллы ставятся не на основании нор-

мативних значень, а використовують «серу зону» – інтервал $\pm 10\%$ від нормативного значення. Розподілення баллів, виходячи з значення показателя, представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Розподілення баллів, виходячи з значення показателя

Параметри показателя	Кількість баллів
Хуже нижнього порога "серої зони"	0
Хуже норматива, але вище нижнього порога "серої зони"	5
Лькше норматива, але хуже верхнього порога "серої зони"	7,5
Лькше норматива і вище верхнього порога "серої зони"	10

Для того щоб урахувати динаміку змін показателів, необхідно використовувати доповнювальні балли. В випадку якщо динаміка змін показателя позитивна, до поточного кількості баллів по показателю додається 1 балл. Якщо показatelj являється максимальним, то балли не додаються. Якщо ж динаміка негативна, то відповідно вичитається один балл.

По результатам аналізу банк може отримати один з трьох типів оцінки рівня фінансової безпеки: критичний (менше 80 баллів), недостаточний (80–110 баллів), достаточний (110–130 баллів). Критична оцінка означає серйозне порушення рівня фінансової безпеки банку [4].

Система індикаторів лежить в основі будь-якого індикаторного методу, заснованого по напрямкам аналізу. Кожен індикатор представляє собою співвідношення абсолютних або відносних показателів, які відображають найбільш значимі характеристики об'єкта. Індикатори, що характеризують рівень фінансової безпеки, – це показателі ефективності роботи і захищеності банку. Цей метод, можна сказати, являється одним з етапів скорингової методики аналізу.

Суть експертного методу оцінювання (балльний) заключається в тому, що в основу прогнозу закладається думка спеціаліста, засноване на його професійному, науковому і практичному досвіді. Цей метод дуже схожий на скорингову методику аналізу, але аналіз зазвичай проводить група експертів, і робиться загальний висновок по їх результатам. А також кожен показatelj має свій вага (значимість показателя), що відсутнє в скоринговій методиці аналізу.

З допомогою методу порівняння визначається загальне і специфічне в економічних явленнях, вивчаються зміни досліджуваних об'єктів, тенденції і закономірності їх розвитку. Тобто проводиться порівняння вибраних фінансових показателів, які відображають рівень фінансової безпеки банку в динаміці, в порівнянні з конкурентами і в порівнянні з плановими величинами. І чим лькше показателі банку по відношенню до середньотраслевими, до конкурентам, до плановим (або близько до плановим), до показателям попередніх періодів, тим вище рівень фінансової безпеки банку.

В відміння від кількісних методів, які передбачають розрахунок конкретних показателів з наступною оцінкою отриманих значень, якісний метод базується на використанні експертних оцінок при оцінюванні визначених критеріїв.

Одним з методів якісного оцінювання являється анкетування. Анкетування – це метод отримання інформації шляхом письмового відповіді респондентів на систему стандартизованих відповідей анкети [1].

Анкетування може використовуватися в якості методу оцінки рівня безпеки банку, роблячи опрос у різних банків, клієнтів, співробітників банків. З допомогою анкетування можна вичлнить відношення банків до забезпечення власної фінансової безпеки, основні загрози для них і т. д.

SWOT-аналіз – це складання стратегічного балансу. Стратегічний баланс – це визначене об'єднання негативно і позитивно впливаючих на діяльність банку факторів (загроз і можливостей), які об'єктивно існують во зовнішньому оточенні банку і суб'єктивно оцінені керівниками, з відносно сильними і слабкими сторонами в функціонуванні підприємства.

Використовуючи метод SWOT-аналізу, вдається встановити взаємозв'язок між сильними і слабкими сторонами банку, зовнішніми загрозами і можливостями. Методологія аналізу передбачає спочатку виявлення сильних і слабких сторін, а також загроз і можливостей, і після цього – встановлення ланцюжків зв'язків між ними, які в подальшому можуть бути використані для формулювання стратегії банку.

Проще говорячи, SWOT-аналіз дає нам можливість проаналізувати стан фінансової безпеки під впливом слабких і сильних сторін банку на поточний період і визначити, як в майбутньому загрози і можливості можуть впливати на неї [5].

В табл. 2 представлені результати порівняння розглянутих методик аналізу фінансової безпеки банку по таким критеріям: доступність інформації, складність проведення аналізу, час на проведення аналізу і інформативність результату.

Сравнение методов оценки уровня финансовой безопасности банка

Методы оценки	Доступность информации для оценки	Сложность проведения анализа	Время на проведение оценки	Информативность результатов
Скоринговая методика	+	+	+	+-
Экспертный метод	+	-	-	+-
Индикаторный метод	+	+	+	+-
Метод сравнения	-	+	-	+-
Анкетирования	-	-	-	+-
SWOT-анализ	-	+	-	+-

Для скоринговой, экспертной и индикаторной методик оценки вся информация для анализа в основном находится в годовой финансовой отчетности банка, что упрощает поиск информации. При методе сравнения, анкетирования и SWOT-анализе информация может быть недоступной. Например, при анкетировании респондент иногда не может освещать приватную информацию банков.

Под сложностью проведения подразумеваются этапы расчета показателей, приготовление необходимого оборудования, подготовка экспертов или программ и т. п. Во всех методах оценки, кроме анкетирования и экспертного метода, особой сложности при проведении анализа нет. При анкетировании сложность заключается в подборе репрезентативной выборки опрошиваемых. В экспертном методе сложность заключается в том, что у разных экспертов своя методика анализа.

Анкетирование занимает наибольшее количество времени, так как требует большого количества респондентов, а соответственно, времени для проведения опроса и анализа информации. При анкетировании и SWOT-анализе наибольшее количество времени занимает поиск и обработка информации. В экспертном методе время проведения анализа зависит от выбранных методик экспертами, которые бывают достаточно трудоемкими, но не столь продолжительными.

Каждый метод может ответить только на определенные вопросы и оценить с определенного ракурса уровень финансовой безопасности банка, не учитывая другие факторы. Таким образом, для более точного анализа уровня финансовой безопасности банка необходимым является комбинирование различных методик, с чем и будет связано дальнейшее исследование.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Агапова М. Ю.

Литература: 1. Анкетирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.grandars.ru/college/sociologiya/anketirovanie.html. 2. Банківське право: українське та європейське : навч. посіб. / П. Д. Біленчук, О. Г. Диннік, І. О. Лютий та ін. ; за ред. П. Д. Біленчука. – Київ : Атіка, 1999. – 400 с. 3. Гриценко Р. А. Экономическая безопасность банковской системы Украины / Р. А. Гриценко // Банковские технологии. – 2002. – № 4. – С. 10–14. 4. Побережный С. Н. Модели и методы обеспечения банковской безопасности : монография / С. Н. Побережный, Б. А. Дадашев, А. Л. Пластун. – Сумы : ГВУЗ УАБД НБУ, 2010. – 239 с. 5. SWOT-анализ. Основные положения SWOT-анализа [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.stplan.ru/articles/theory/swot/htm.

ЗАКОНОМІРНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ

УДК 339.544

Фартух В.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

***Анотація.** Розглянуто функціонування міжнародної торгівлі в економічному просторі країн, проаналізовано значення міжнародної торгівлі в економічному та соціальному розвитку.*

***Ключові слова:** міжнародна торгівля, експорт, імпорт, виробництво, обмін.*

***Аннотация.** Рассмотрено функционирование международной торговли в экономическом пространстве стран, проанализировано значение международной торговли в экономическом и социальном развитии.*

***Ключевые слова:** международная торговля, экспорт, импорт, производство, обмен.*

***Annotation.** Considered the functioning of international trade in the economic space of the country, analyzed the value international trade in the economic and social development.*

***Keywords:** international trade, export, import, production, exchange.*

Міжнародна торгівля є одним із найголовніших напрямів розвитку кожної держави, це свого роду інструмент, який допомагає країнам розвивати свою спеціалізацію, підвищувати продуктивність наявних ресурсів, а отже, збільшувати загальний обсяг виробництва.

Від зовнішньоекономічної діяльності залежить економічний і соціальний розвиток держави як підсистеми світової економіки, що і визначає актуальність цієї теми.

Варто зазначити, що в часи бурхливого індустріального розвитку все більш динамічно зростає обмін між країнами в науково-технічній сфері, торгівля традиційними (транспорт, страхування, туризм, тощо) та новими (збір, збереження та передача інформації, довгострокова оренда обладнання, консультаційні послуги, тощо) послугами.

В сучасних умовах провідною формою міжнародних економічних відносин є не вивезення товарів, а зарубіжне інвестування. Міжнародна торгівля за своїми масштабами й функціями в загальному комплексі міжнародних економічних відносин зберігає винятково важливе значення. Вона опосередковує майже всі види міжнародного співробітництва, включаючи спільну виробничу діяльність різнонаціональних суб'єктів.

В інтересах кожної країни – спеціалізуватися на виробництві, у якому вона має найбільшу перевагу і для якого відносна вигода є найбільшою.

Національні виробничі розходження визначаються різними факторами виробництва – працею, землею, капіталом, а також різною внутрішньою потребою в тих або інших товарах. Ефект від зовнішньої торгівлі (зокрема експорту) на динаміку зростання національного доходу, на розмір зайнятості, споживання й інвестиційну активність характеризується для кожної країни цілком визначеними кількісними залежностями. Спочатку експортні замовлення безпосередньо збільшують випуск продукції, а отже, і заробітну плату в галузях, що виконують це замовлення. А потім прийдуть у рух вторинні споживчі витрати.

Фірми прагнуть до міжнародної діяльності з різних причин. Так, зокрема, може знадобитися закупівля сировини або яких-небудь товарів за кордоном з тієї причини, що немає можливості придбати цю продукцію у вітчизняних виробників. Така ситуація призводить до необхідності імпорту. Можлива і зворотна ситуація – коли фірма має товари, продаж яких за кордоном може виявитися більш вигідним. Так виявляється потреба в експорті. Нерідко трапляється, що фірми виступають на зовнішньому ринку і як торговельні посередники між продавцями і покупцями в різних країнах [1].

У міжнародній торгівлі експортер звичайно виставляє рахунок покупцеві в іноземній валюті або покупець оплачує товар у валюті своєї країни, що є іноземною для експортера. Часто валютою платежу стає валюта третьої країни, наприклад, долари США, євро. У зв'язку з цим однією з проблем імпортера є необхідність одержання іноземної валюти для здійснення платежу, а в експортера може виникнути необхідність продажу отриманої іноземної валюти за валюту своєї країни. Послуги з продажу і купівлі іноземної валюти за валюту країни експортера або імпортера здійснюють банки. В Україні це банки з валютною ліцензією.



Однак покупка або продаж іноземної валюти не настільки безпечні для фірми, як здається на перший погляд. Причина цьому – нестабільність показників валютних курсів. Можливість несприятливої зміни обмінних курсів іноземної валюти на валютному ринку і є потенційним валютним ризиком для кожного з контрагентів.

У випадку зміни курсів на користь однієї зі сторін – це шанс одержати прибуток, однак небезпека понести збитки, зокрема, для українських організацій у зв'язку з падінням курсу гривні більш реальна.

Відгородити себе від валютних ризиків можуть фірми, зовнішньоторговельні платежі і надходження яких здійснюються в одній і тій же іноземній валюті. Така ситуація можлива за умови, що фірма значною мірою займається імпортом і експортом одночасно. Більшість же зовнішньоторговельних організацій працюють лише за одним з напрямків, тому можливість використання такої схеми обмежена [2].

В основі вивчення поняття торгівлі лежать дві обставини. По-перше, економічні ресурси – природні, людські, інвестиційні – розподіляються між країнами світу вкрай не рівномірно; країни істотно відрізняються по своїй забезпеченості економічними ресурсами. По-друге, ефективне виробництво різних товарів вимагає різних технологій чи комбінацій ресурсів

Нині у світовому господарстві торговельний обмін переріс у науково-технологічне й інвестиційне співробітництво.

У цьому зв'язку можна виділити такі вихідні положення ефективної міжнародної торгівлі: вона ґрунтується на високому рівні продуктивності праці; в окремих галузях на світовому ринку конкурують не країни, а фірми; національна конкурентна перевага має відносний характер; конкурентні переваги в галузях промисловості створюються протягом десятиріч; країни досягають цих переваг завдяки своїм розбіжностям.

Зростання обсягів зовнішньої торгівлі, насамперед експорту, стало одним з найважливіших факторів затримки падіння ВВП.

Що стосується сучасних напрямів розвитку міжнародної торгівлі України, то експортна орієнтація економіки та лібералізація зовнішньоекономічних зв'язків вимагає визначення існуючих і потенційних конкурентних переваг українських товаровиробників, а також чинників, які їх формують, і механізму реалізації цих переваг. Україна має такі природні конкурентні переваги, як достатня чисельність робочої сили, вигідне географічне розташування, багаті природні ресурси, але ці переваги є скоріше потенційними, ніж дійсними, вони мають кон'юнктурний характер по обмеженій групі виробів [3].

Маючи майже 48-мільйонне населення, володіючи значними енергетичними та земельними ресурсами, досить висококваліфікованими трудовими ресурсами при зниженій вартості робочої сили, Україна являє собою величезний ринок товарів, послуг і капіталів. Найбільшу частку в експорті товарів займають експорт харчової, машинобудівної, добувної та металургійної промисловостей. Вагомими покупцями товарів в Україні є: країни ЄС, Турція та Єгипет, експорт до яких у 2014 році склав 32 %, 7 % та 5 % відповідно [4].

Зовнішня торгівля залишається важливим джерелом надходження інвестиційних товарів, а також відіграє велику роль у постачанні населенню України продовольства і різних товарів. Варто також зазначити, що частка експорту у ВВП країни у 2014 році становила 49 %, що цілком підтверджує всю значущість міжнародної торгівлі для економічного розвитку України.

Таким чином, для сучасної України міжнародна торгівля – це шанс вийти на нову сходинку економічного та соціального розвитку, удосконалювати свою спеціалізацію, використовуючи новітні стратегії та інновації щодо випуску продукції. Це механізм, завдяки якому країна може обмінюватися товарами, виробництво яких не можливе в межах її виробництва. Інтеграція до зовнішньоекономічного простору є важливим кроком в існуванні держави в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Циганкова Т. М. Закономірності функціонування та розвитку міжнародної торгівлі / Т. М. Циганкова, Л. П. Петрашко, Т. В. Кальченко // Міжнародна торгівля. – 2001. – № 8. – С. 194–199. 2. Кредісова А. І. Закономірності функціонування та розвитку міжнародної торгівлі / А. І. Кредісова // Управління зовнішньоекономічною діяльністю. – 2002. – № 2. – С. 221–225. 3. Новицький В. Є. Закономірності функціонування та розвитку міжнародної торгівлі / В. Є. Новицький // Міжнародна економічна діяльність України. – 2003. – С. 341–345. 4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.



THE ESSENCE AND IMPORTANCE OF CORPORATE CULTURE IN THE COMPANY

UDC 3977

Fedorushchenko D.

3 year student
Faculty of Management and Marketing of S. Kuznets KhNU

Annotation. *The paper deals with the concept of corporate culture. Its constituent elements and functions are considered here. For achieving successful performance of the company, positive culture is needed. Therefore, the article presents steps of creation of corporate culture.*

Keywords: *culture, corporate culture, believes, assumptions, behavior, organization.*

Анотація. *Розглянуто таке поняття, як корпоративна культура, її складові елементи та функції. Оскільки для розвитку й успішної діяльності компанії необхідна корпоративна культура, у статті наведено послідовність створення корпоративної культури.*

Ключові слова: *культура, корпоративна культура, вірування, допущення, поведінка, організація.*

Аннотация. *Рассмотрено такое понятие, как корпоративная культура, ее составные элементы и функции. Поскольку для развития и успешной деятельности компании необходима корпоративная культура, в статье представлены основные шаги по созданию корпоративной культуры.*

Ключевые слова: *культура, корпоративная культура, верования, допущение, поведение, организация.*

Within a competitive business environment, enterprises increasingly recognize the need of strengthening and maintenance of strong corporate cultures. The causes of many profitability and responsiveness issues in companies are not found in the structure, in the leadership, or in the employees. The problems are found in the cultures and sub-cultures of the organization. That's why many consultants in business and such scientists as M. Meskon, M. Albert, F. Hedouri, E. Scheine, D. DeWitt and others came to the conclusion that corporate culture plays a significant role in the performance of the company.

The purpose of this article is to analyze importance of corporate culture in company's performance. Therefore, it is necessary to consider constituent elements and functions of corporate culture and to identify proper procedure of its creation.

Firstly, it should be mentioned that corporate culture is a hidden mechanism of coordination directing each individual towards the common goal. The goal and the ways of achieving the goal cannot be changed without understanding key attractors and drivers in the culture. Corporate culture is a broad concept that can be defined and measured in different ways. Detailed definition of the corporate culture was given by Matt Alvesson: "seems to mean talking about the importance for people of symbolism – of rituals, myths, stories and legends – and about the interpretation of events, ideas, and experiences that are influenced and shaped by the groups within they live. I will also, however, take organizational culture to include values and assumptions about social reality" [1].

At the surface level, culture can present itself as visible symbols, slogans, languages, behaviours, histories and stories, dress codes, heroes, legends, rituals and ceremonies. But underlying these visible signs of culture, are the core values, beliefs and shared assumptions of each employee that help define the organization's culture [2]. Thus, main components of corporate culture are the following: symbols, behaviour norms, rituals and the ceremonies, status and the role of the staff, histories and myths.

It should be pointed out that necessity and importance of the corporate cultures are deriving from following functions. In general, it is appreciated the fact that the corporate culture is carrying out four principal functions, having the possibility of adding others, depending on the nature and the particularizations of the organization. Those functions are [3]:

1. The function of integration of the employees from the company. During this process, the corporate culture can play a deciding role if we have in view that the integration of the employees is a continuous process, which is not resuming just at the new employees. It is necessary a permanent maintenance of the integration cultural-organization.

2. The guidance function of the employees and the groups of employees for achieving the objectives anticipated of the company. This is a dynamic function, complex and difficult in the same time, if we are viewing the variable, whereby is operating, and namely the human.



3. The function of protection of the company's employees, beside the potential danger of the ambient environment. Always the financial, social, politic, scientific, juridical context are incorporating evolutions, which can affect both positively, and negatively the community of the employees from the company.

4. Keeping function and the transfer of the values and the organizational traditions. This function is often ignored or underestimated. The organizational culture is the principal depositing of values and of traditions specific to every company. It is important, that when the generations are changed from the company, that must be maintained at all time. Beside the proper cultural value, the symbols, the rituals, the legends etc, from the organization form the human fundament of exercising the precedent functions.

5. The ensuring function of a properly background for developing the organizational capacity. This organizational capacity is referring to integrating the specialized knowledge of the employees, integration that is strongly influenced by the organizational culture. As a result, it is necessary that the corporate culture brings forward the composition and maintains some organizational capacity, able to determine fast feed-backs, flexible and according to the opportunities and exogen and endogen changes of the company.

Finally, let us consider one of the most mysterious aspects of corporate culture: how it comes to be that two companies with similar external environments, working in similar technologies on similar tasks and with founders of similar origins, come to have entirely different ways of operating over the years. In this context the procedure of creation of corporate culture should be mentioned.

The process of culture formation is first a process of creating a small group. In the typical business organization, this process will usually involve some version of the following steps [4]:

1. One or more people (founders) have an idea for a new enterprise.
2. The founder brings in one or more other people and creates a core group that shares a common goal and vision with the founder; that is, they all believe that the idea is a good one, workable, worth running some risks for, and worth the investment of time, money, and energy required.
3. The founding group begins to act in concert to create an organization by raising funds, obtaining patents, incorporating, locating work space, and so on.
4. Others are brought into the organization, and a common history begins to be built. If the group remains fairly stable and has significant shared learning experiences, it will gradually develop assumptions about itself, its environment, and how to do things to survive and grow.

At a time when enterprises can stretch around the globe, culture is the glue that holds a complex organization together. It inspires loyalty in employees and makes them want to be a part of a team. It motivates people to do the right thing, not just the easy thing. At companies with strong cultures, people not only know what they should do, they know why they should do it [5].

Taking all these facts into consideration, it is possible to sum up that corporate culture is a set of shared attitudes, beliefs, values and goals. A strong culture is one where people easily manage to reach consensus, where people think alike, and also act upon these thoughts.

Shaping a culture is a great challenge for every leader. Every factor within the company shapes the culture one way or another. Every company has its own unique culture and resists any change. "Getting the culture right" is challenging – but well worth the rewards of success.

Supervisor – teacher Besedovsky T. B.

Literature: 1. Alvesson M. Understanding Organizational Culture / M. Alvesson. – London : SAGE Publications Ltd., 2002. – 214 p. 2. Mobley W. Organizational culture: measuring and developing it in your organization / W. Mobley, L. Wang, K. Fang. – Montreal : The Link, 2005. – P. 128–139. 3. Cornelia E. The components of the organizational culture / E. Cornelia // Romania: Acta universitatis danubius. – 2005. – № 1. – P. 77–79. 4. Schein E. H. Organizational culture and leadership / E. H. Schein. – SF : HB Printing, 3d edition, 2004. – P. 225–226. – 437 p. 5. Building a winning culture [Electronic source] / P. Rogers, P. Meehan, S. Tanner. – Access mode : http://www.bain.com/Images/BB_Building_winning_culture.pdf.



АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ АНТИКРИЗОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658

Фероян А. О.

Студент 3 курсу
факультету менедженту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано законодавство у сфері антикризової діяльності підприємства. Наведено основні цілі та функції інституту банкрутства. Запропоновано законодавчі визначення терміна «банкрутство». Визначено основні риси банкрутства.

Ключові слова: законодавство, криза, банкрутство, процедура банкрутства, ліквідація.

Аннотация. Проанализировано законодательство в сфере антикризисной деятельности предприятия. Приведены основные цели и функции института банкротства. Предложены законодательные определения термина «банкротство». Определены основные черты банкротства.

Ключевые слова: законодательство, кризис, банкротство, процедура банкротства, ликвидация.

Annotation. In the article the analysis of the anti-crisis legislation of the enterprise is performed. The basic objectives and functions of the institution of bankruptcy are given. The legislative definitions of «bankruptcy» are suggested. The main features of bankruptcy are defined.

Keywords: legislation, crisis, bankruptcy, bankruptcy procedure, liquidation.

Сучасне економічне середовище характеризується наявністю кризових явищ. Майже кожне підприємство на протязі своєї діяльності стикається з такою чи іншою кризою. Багато з них не в змозі подолати кризу, тому оголошують про банкрутство.

Питанням кризи та банкрутства присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених: Т. Беляцької, А. Бикова, Г. Бірмана, Р. Брелі, В. Василенка, А. Грязнова, В. Захарова, Л. Лігоненко, Т. Лепейко, О. Миронової, Дж. Фіннері, Шершньової, С. Шмідта, Р. Хіта та ін.

Слід зазначити, що у вітчизняній системі менеджменту часто ідентифікуються поняття «криза» та «банкрутство», однак це не є правильним. Тому потребує додаткового пояснення визначення поняття «банкрутство».

Метою статті є ідентифікація поняття «банкрутство» на основі законодавства з антикризової діяльності підприємств.

В економічній і юридичній літературі трапляється безліч визначень поняття банкрутства. При цьому окремі автори звертають увагу на юридичний аспект справи – наявність кредиторів, які мають документовані майнові вимоги до боржника, підтверджена судом неможливість їх оплати у зв'язку з недостатністю активів у ліквідній формі; інші – вважають головною економічну характеристику ситуації банкрутства – неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності продовжувати свою діяльність у зв'язку зі збитковістю, дефіцитом обігових і грошових коштів для повного розрахунку по зобов'язаннях, треті – наводять законодавчу норму, затверджену у відповідному законі країни [7, с. 203].

Законодавче визначення терміна «банкрутство» вперше в Україні було зафіксовано в Законі «Про банкрутство», який було прийнято в 1992 р. [3]. Відповідно до ст.1 під банкрутством розуміється пов'язана з недостатністю активів у ліквідній формі неспроможність юридичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності – задовольнити у встановлений для цього термін подані до нього з боку кредиторів вимоги і виконати зобов'язання перед бюджетом.

Прийнята 22 грудня 2012 р. нова редакція Закону забезпечила просування вперед у становленні цієї життєво важливої інституції. Сама назва Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» свідчить про зміни орієнтації Закону на державному рівні [2]. Це віддзеркалилось і в зміні законодавчого визначення терміна «банкрутство» – визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність і задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури.

У чинній редакції Закону перевага надається не карним функціям банкрутства (ліквідація та розподіл), а реорганізаційним, спрямованим на збереження кожного суб'єкта господарювання, відродження його потенціалу. Тільки такий підхід за умов масової кризи, яка здебільшого спровокована зовнішніми факторами та труднощами переліданого періоду, визнається раціональним заходом, забезпечує відродження економічного потенціалу України.

Тлумачення терміна «банкрутство» міститься і у Новому Господарському Кодексі України [4]. Сутність банкрутства розкривається через термін «неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності», що має місце у разі нездатності суб'єкта підприємництва після настання встановленого строку виконати свої грошові зобов'язання перед іншими особами, територіальною громадою або державою не інакше як через відновлення його платоспроможності. Нездатність боржника відновити свою платоспроможність і задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури вважається банкрутством.

Таким чином, інститут банкрутства являє собою юридичний засіб розв'язування економічної проблеми, пов'язаної з неспроможністю підприємства розрахуватися по своїх зовнішніх зобов'язаннях і продовжувати фінансування бізнесу [7, с. 162].

Становлення та розвиток інституту банкрутства в ринковій економіці визначається цілями та завданнями, які повинна вирішувати ця інституція.

У певних колах існує точка зору, що основною метою розробки законодавства про банкрутство є покарання боржника, розпродаж його активів. Такий підхід є неправомірним. Багатомісний досвід і практика свідчать про необхідність плюралістичного підходу до визначення цілей процесу банкрутства.

Основні цілі інституту банкрутства [5, с. 79]:

1. Стимулювання розвитку бізнесу (підприємництва) і зростання ефективності економіки.
2. Контролювання господарських відносин між окремими суб'єктами ринку забезпечення рівності прав, обов'язків і відповідальності.
3. Очищення ринку від неідеальних учасників.
4. Справедливий розподіл грошових коштів, отриманих від продажу майна банкрута, між його кредиторами.
5. Створення умов для відродження бізнесу у випадку доцільності і бажання власників підприємства.

Законодавство у сфері банкрутства належить до основоположних правових актів регулювання підприємницької діяльності і повинно, виходячи з сучасних уявлень про його стратегічну мету, виконувати дві основні функції.

Перша функція забезпечується механізмом ліквідації підприємства, що передбачає розпродаж активів або бізнесу в цілому і розподіл виручених коштів між кредиторами. Її регламентація покликана вирішити такі завдання:

- бути механізмом упорядкованого та цивілізованого виходу підприємства з ринку;
- припинити використання активів (ресурсів), корисний термін використання яких скінчився, або корисність яких є нульовою чи від'ємною;
- забезпечувати передачу життєздатних активів (ресурсів) новим власникам і менеджерам, які можуть забезпечити їх більш продуктивне використання;
- вивчати причини неплатоспроможності з метою захисту кредиторів і зацікавлених сторін від недобросовісних дій боржника, які можуть призвести до зменшення вартості його активів;
- забезпечувати швидко й ефективно акумуляцію та продаж активів боржника;
- забезпечувати справедливий розподіл власності боржника між кредиторами й іншими зацікавленими сторонами (акціонерами та ін.) з урахуванням встановлених правил і пріоритетів, упередження можливості отримання окремими кредиторами «несправедливих переваг»;
- бути кінцевою стадією (заява та стягнення боргів).

Як свідчить світова практика, банкрутство – неминуче явище будь-якого сучасного ринку, який використовує неспроможність як ринковий інструмент перерозподілу капіталу та відображує об'єктивні процеси структурної перебудови економіки. Таке призначення банкрутства визначене самою суттю підприємництва, яке завжди пов'язане з невизначеністю досягнення його кінцевих результатів, а отже, і з ризиком втрат. Джерелом цієї невизначеності являються всі стадії відтворення: від закупівлі й доставки сировини, матеріалів і комплектуючих виробів до виробництва і продажу готових товарів.

Друга функція законодавства пов'язана з механізмом реорганізації, регламентація якого повинна забезпечувати:

- доцільність застосування, тобто визначення можливості (передумов) продовження життєдіяльності;
- різноманітні форми й інструменти проведення реорганізаційних процедур, можливість їх вибору з урахуванням специфічних особливостей підприємства-банкрута;
- захист підприємства, що є ініціатором або проводить реорганізаційні процедури від пріоритетних і забезпечених кредиторів;
- можливість матеріальної, фінансової чи консалтингової допомоги підприємству в період реорганізації, рівність його прав і можливостей порівняно з іншими суб'єктами ринку;
- достатній час для досягнення результату від проведення реорганізаційних процедур [1, с. 406].



Однією з характерних рис економічної ментальності, що склалася сьогодні у більшості пострадянських країн, є майже всеохоплююче негативне сприйняття процедур банкрутств суб'єктів підприємницької діяльності. З точки зору більшості пересічних громадян, сам термін «банкрутство» асоціюється з чимось жахливим і непоправним. Психологічно процедура банкрутства підприємства сприймається як чиясь персональна трагедія, остаточне припинення бізнесу і всіх надій, що з ним пов'язані.

Однак у світовій практиці досить часто фірми проходять через банкрутство для ліквідації «тягаря» минулих помилок і невдач. Якщо підприємство-банкрут повністю розрахувалося по визнаних судом претензіях і позовах, воно визнається «вільним від боргів». Тобто ніхто вже не може подати до нього майнові претензії, що стосуються угод і дій «добанкрутного» періоду. Без ліквідації підприємство починає нове життя, з «чистого аркушу» [6].

Таким чином, подолання проблеми банкрутства залежить від своєчасного виявлення загрози банкрутства на підприємстві та розробки і впровадження відповідних антикризових заходів, які дозволять подолати кризу, відновити ліквідність і платоспроможність і запобігти процедурі банкрутства і ліквідації підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Миронова О. М.

Література: **1.** Економічна теорія: політекономія : підручник / За ред. В. Д. Базилевича. – Київ : Знання-Прес, 2008. – 719 с. **2.** Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440. **3.** Про банкрутство [Електронний ресурс] : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>. **4.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/436-15>. **5.** Рясних Є. Г. Санація як елемент антикризового управління / Є. Рясних, Т. Булович // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 3, т. 1 (109). – С. 78–80. **6.** Сколотный Ю. Анатолий Гальчинский: вылечить экономику можно только на либеральной основе / Ю. Сколотный // Зеркало недели. – 2010. – № 6–7 (786–787). – С. 7. **7.** Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві : монографія / О. О. Терещенко. – Київ : КНЕУ, 2006. – 268 с.



ОСНОВНІ МЕТОДИКИ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ АУДИТОРА

УДК 657.6:005.966

Харковська В. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено поняття «кар'єра». Розглянуто теоретичні засади кар'єри, типи та методики побудови кар'єри аудитора; окреслено цінності, які притаманні молодим спеціалістам.

Ключові слова: кар'єра, методика, методика кар'єри, аудитор, цінності.

Аннотация. Определено понятие «карьерера». Рассмотрены теоретические основы карьеры, типы и методики построения карьеры аудитора; обозначены ценности, присущие молодым специалистам.

Ключевые слова: карьера, методика, методика карьеры, аудитор, ценности.

Annotation. The definition of «career» has been generalized. The theoretical basis of career types and methods of construction of the auditor's career, the values that are inherent to young professionals have been defined.

Keywords: career, method, technique career, auditor, values.

Проблема, пов'язана з діловою кар'єрою працівника, актуальна за будь-яких економічних, соціальних і політичних умов, форм власності та рівнів розвитку підприємств. Від успіху в кар'єрі багато в чому залежать результати трудової діяльності працівника, виробничі показники підприємства, розвиток галузі, благополуччя і стабільність регіону, країни. Поняття кар'єри є необхідним інструментом комплексної оцінки різноманітних факторів виробництва (економічних, технічних, соціальних), їх ролі і ступеня впливу на трудову діяльність працівника.

На сьогодні актуальним стає вивчення проблем, пов'язаних із уявленнями людини про власне майбутнє, процесами його побудови, впливу цих процесів на організацію життєвого шляху. Серед зазначених проблем особливої значущості набуває розгляд феномена кар'єри. Сьогодні кар'єра є об'єктом дослідження багатьох учених. Їх увагу привертають питання, пов'язані з вивченням факторів, що впливають на мотивацію, вибір, розвиток кар'єри, її успішне здійснення [5–8].

Науковими дослідженнями цієї проблеми займались багато науковців, а саме: Акбієва З., Богатирьова О., Зайцев Г., Іванцевич Д., Кібанов А., Клейменова Ю., Маркова А., Михайлова Г., Ожегов С., Почебут Л., Турчинов Н., Чернишев Я. та ін. Однак на сьогодні не існує єдиного визначення сутності поняття «кар'єра».

Метою цієї статті є дослідження методик побудови кар'єри аудитора. Завданням дослідження є: визначення сутності поняття «кар'єра»; визначення поняття «аудитор» та розгляд його особистих якостей. Об'єктом дослідження є кар'єра. Предметом дослідження є теоретичні засади кар'єри та методики побудови кар'єри аудитора.

Одним із найважливіших аспектів самореалізації і професійного розвитку кожної особистості є кар'єра. Тобто мається на увазі успішне просування фахівця в тій діяльності, яку він здійснює.

Кар'єру можна розглядати з двох сторін: з зовнішньої і з внутрішньої. Зовнішня її сторона – це послідовне досягнення особистістю певних професійних позицій. Щодо внутрішньої сторони, то йдеться про те, як сама особистість сприймає свою кар'єру, яку роль вона їй відводить у своєму житті і яку позицію вона сама для себе обрала у своїй професійній діяльності.

До основних критеріїв успішного кар'єрного шляху відносять досягнення соціального успіху і задоволеність особистості своїм життям в цілому.

На цей час людину, яка прагне до кар'єрного зростання, розглядають як цілеспрямовану особистість, орієнтовану на розкриття свого професійного і соціального потенціалу. Кар'єра – це той критерій, за допомогою якого людина знаходить бажаний статус у соціумі, який визначає рівень і якість життя конкретної людини. Успішна кар'єра підвищує самооцінку індивідуума, дає йому загальне визнання, повагу та значущість. Кожна людина прагне реалізувати свій творчий хист, проявити таланти та розкрити свій творчий потенціал. У більшості випадків саме кар'єра дозволяє особистості повністю самореалізувати себе в житті. Найбільш популярними визначеннями поняття «кар'єра» є: отримання більшої кількості грошей; отримання більших повноважень; отримання більш високого статусу; отримання більш високого престижу; отримання вищої влади.

Отже, кар'єра – це просування по службі й індивідуальні зміни позиції і поведінки. Кар'єра характеризується динамікою соціально-економічного становища, статусно-рольових характеристик, форм соціальної активності особистості.



Поняття «кар'єра» найчастіше пов'язується з трудовою і професійною діяльністю людини. З точки зору ступеня оволодіння особистістю професійного досвіду в конкретному виді діяльності можна виділити професійну і посадову кар'єру. Кожен із цих типів має свою характеристику (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика типів кар'єри

Тип кар'єри	Характеристика типу кар'єри
Професійна	Характеризує рівень розвитку і ступінь реалізації професійних здібностей працівника, якісний стан його професійного досвіду. Професійна кар'єра є основою для посадової кар'єри
Посадова	Це переміщення працівника як по вертикалі, так і по горизонталі посадової структури на підприємстві (в організації). Являє собою форму реалізації професійних можливостей працівника

Система управління персоналом повинна здійснювати упор на планування і розвиток кар'єри, сприяти працівникам ставити перед собою реальні цілі і досягати їх.

Особливе місце в управлінні кар'єрою займає її планування. Будь-яка людина планує своє майбутнє, ґрунтуючись на своїх потребах і соціально-економічних умовах. Немає нічого дивного в тому, що він бажає знати перспективи службового зростання і можливості підвищення кваліфікації в цій організації, а також умови, які він повинен для цього виконати. В іншому випадку мотивація поведінки стає слабкою, людина працює не в повну силу, не прагне підвищувати кваліфікацію і розглядає організацію як місце, де можна перечекати деякий час перед переходом на нову, більш перспективну роботу [1; 2].

Під час вступу на роботу людина ставить перед собою певні цілі, але оскільки й організація, приймаючи його на роботу, також переслідує певні цілі, то той, хто наймається, повинен вміти реально оцінювати свої ділові якості з тими вимогами, які ставить перед ним організація, його робота. Від цього залежить успіх всієї його кар'єри.

Наймаючись на роботу, людина повинна знати ринок праці. Не знаючи ринку праці, вона може вступити на першу-ліпшу привабливу для нього роботу. Але вона може виявитися не тією, що треба. Тоді починається пошук нової роботи.

Розглянемо на прикладі побудову кар'єри аудитора.

Аудитор – висококваліфікований фахівець, який оцінює діяльність підприємства, забезпечує його фінансову стабільність і виявляє помилки в бухгалтерському обліку (якщо такі є). Сучасний аудитор (ревизор) являє собою юридичну або фізичну особу, наділену повноваженнями для перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства. В ході своєї діяльності проводить зовнішній (незалежний) або внутрішній контроль, здійснює перевірку рахунків, а також ревізію звітності на предмет достовірності та законності здійснюваних операцій [3].

Крім того, до переліку обов'язків аудитора входить: надання бухгалтерських послуг і рекомендацій щодо запобігання або попередження помилок і прорахунків, аналіз фінансової діяльності підприємства, а також консультації з питань оподаткування, фінансово-господарської діяльності та бухгалтерської звітності.

Професія аудитора дуже специфічна, а тому висуває ряд певних вимог до особистісних якостей, без наявності яких фахівець не зможе досягти помітних успіхів у своїй роботі. Серед таких якостей на особливу увагу заслуговують [3]: посидючість; пунктуальність; аналітичний склад розуму; уважність; чесність; принциповість; відповідальність; акуратність; комунікабельність; чудова пам'ять; вміння концентруватися; стресостійкість; гнучкість і динамічність мислення.

Як правило, кар'єра аудитора починається з бажання молодого фахівця жити цими питаннями. Треба любити свою професію, щоб присвятити їй життя. Та молода особа, яка хоче займатися аудитом, завжди знайде можливість для своєї реалізації. Є люди, які, приходячи на співбесіду, говорять: «Я дуже мало знаю, але я хочу і буду вчитися». І вони, зробивши свій вибір, були в цій професії. Але приходять і такі, які говорять, що вони досить багато знають, починали калькулювати свій майбутній дохід, а в професії затримувалися, на жаль, невдовго.

Також дуже багато в житті будь-якої людини залежить від педагога. Коли до студента приходять викладач, у якого горять очі від любові до своєї професії, коли він готовий поділитися не тільки теорією, але привести багато практичних прикладів, студент заражається цією енергією і любов'ю до професії.

Вимоги до «ідеального» кандидата наведено в табл. 2.

Як бачимо, обсяг знань, якими повинен володіти аудитор, дуже великий і різноманітний. Крім цього, аудитор зобов'язаний протягом кожного календарного року проходити навчання за програмами підвищення кваліфікації, який затверджується саморегулювальною організацією аудиторів, членом якої він є.

Так само можна ще додати, що молодий фахівець-аудитор не повинен лінуватися! Не чекати готового рішення, а шукати і знаходити самим, допитливий розум – це якраз про професію аудитора! Не боятися приймати рішення і відповідальності. Адже той, хто її боїться, ніколи не висловить своєї думки.

Вимоги до «ідеального» кандидата

Критерій	Сутність
Стаж роботи	Стаж роботи, пов'язаної із здійсненням аудиторської діяльності або веденням бухгалтерського обліку і складанням бухгалтерської (фінансової) звітності, повинен бути не менше трьох років, з яких не менш двох років повинні доводитися на роботу в аудиторській організації
Освіта	Вища освіта
Особисті вимоги	1. Бажання стати професіоналом 2. Прагнення отримувати нові знання 3. Розуміння того, що вчитися треба все життя

Отже, можна дійти висновку, що молодому фахівцеві, який бажає побудувати кар'єру, потрібно для себе поставити мету: чого він бажає досягти? Найголовніше при побудові кар'єри – це мати ретельно розроблений план своїх дій для досягнення кар'єрного успіху. Будь-яка кар'єра має свої складності. Для того щоб уникнути цих труднощів, потрібно знати етапи проходження по кар'єрних сходах, види кар'єри, враховувати специфіку своєї професії для моделювання кар'єри. На нашу думку, кар'єра відіграє важливу роль у житті сучасної людини, і коли ми починаємо замислюватися про кар'єру, потрібно пам'ятати, що кар'єра – це складний багатоетапний процес, який забирає багато часу та сил.

Для побудови кар'єри аудитора молодому фахівцеві необхідно насамперед любити те, чим він займатиметься. Аудитор повинен бути готовий до того, що на протязі всього свого кар'єрного шляху йому необхідно буде вчитися, відкривати щось для себе нове, оскільки кожен рік відбуваються які-небудь нові зміни в законодавстві, в міжнародних стандартах аудиту. Для того щоб молодому фахівцеві стати хорошим аудитором, йому повинні бути притаманні такі цінності, як, чесність, високі запити у своїй сфері діяльності, відповідальність, незалежність, акуратність, раціоналізм тощо. Математичний склад розуму, точність, підвищена увага, акуратність – все це необхідні якості для хорошого аудитора.

Також цінною якістю для фахівця є комунікабельність [3]. Вам потрібно буде домагатися результату від людей, які будуть ставитися до вас з недовірою, можливо, з агресією, тому дуже важливе ваше вміння знаходити спільну мову з різними людьми.

Здатність витримувати навантаження, переробки, відрядження і швидкий темп роботи також стане в нагоді в роботі аудитора.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 1997. – 272 с. 2. Шекшня С. В. Планирование карьеры / С. В. Шекшня. – М. : Интел-Синтез, 2001. – 81 с. 3. Навигатор освіти. Професії. Аудитор, 2014 [Електроний ресурс]. – Режим доступу : http://fulledu.ru/articles/professii/article/98_osobennosti-professiyauditor.html. 4. КонсультантПлюс студенту та викладачів. [Електроний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.consultant.ru/edu/news/interview/view/antoshina/>. 5. Килба А. Р. Акмеологические особенности индивидуальной стратегии карьерного развития государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Килба Амра Рамазановна. – Москва, 2007. – 197 с. 6. Лотова И. П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / Лотова Ирина Петровна. – Москва, 2004. – 502 с. 7. Лотова И. П. Психолого-акмеологические основы профессиональной карьеры государственных служащих / И. П. Лотова. – М. : Союз, 2001. – 287 с. 8. Панкратова И. А. Феномен образа карьеры в отечественной психологии / И. А. Панкратова. – М. : Кредо, 2008. – Т. 5. – № 3. – С. 100–102. 9. Назарова Г. В. Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти / Г. В. Назарова, Е. Р. Степанова. – Харків : Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 185 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

УДК 005.95/. 96:336.2 25.674(477)

Харченко Ю. А.

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Проанализированы и рассмотрены особенности проведения внутреннего аудита персонала на предприятии.

Ключевые слова: аудит персонала, проверка, эффективность, предприятие, деятельность, оценка.

Анотація. Проаналізовано та розглянуто особливості проведення внутрішнього аудиту персоналу на підприємстві.

Ключові слова: аудит персоналу, перевірка, ефективність, підприємство, діяльність, оцінка.

Annotation. This article analyzes the concept of "audit personnel," the evaluation criteria considered by the audit staff.

Keywords: audit staff, checking, efficiency, enterprise, assessment.

В современных условиях увеличивается внимание к роли человека в процессе производства, а следовательно, к трудовым ресурсам и их роли в организации функционирования предприятия. Это стало причиной в формировании особого направления аудиторской деятельности – аудита персонала, который позволяет убедиться, что трудовой потенциал предприятия, организации используется максимально эффективно.

Цель данной статьи – проанализировать понятие «аудит персонала», а также выявить закономерности оценки внутреннего аудита персонала на предприятии.

В литературе, посвященной аудиту, чаще всего рассматривают особенности и методiku проведения внешне-го аудита предприятий, а проблемы внедрения внутреннего аудита остаются нераскрытыми полностью. Данная тема рассматривается в научных трудах Г. М. Давыдова, Л. П. Кулаковской, А. С. Корниенко, П. В. Стрельникова, И. А. Красновой, Е. В. Гринавцевой и др.

В целях аудита персонал предприятия и его деятельность представляются в виде системы показателей, которые позволяют охарактеризовать:

- 1) результативность, эффективность функционирования трудового потенциала;
- 2) эффективность организации социально-трудовых отношений;
- 3) эффективность систем мотивации и оплаты труда;
- 4) рациональность методов оценки труда;
- 5) эффективность организации рабочих мест, распределения работ;
- 6) эффективность использования рабочего времени и т.д. [1].

Аудит позволяет убедиться во взаимном соответствии деятельности предприятия по управлению персоналом и стратегии его развития.

В практике менеджмента аудит персонала является, с одной стороны, способом наблюдения подобно финансовому или бухгалтерскому аудиту, а с другой – инструментом управления, который позволяет решить ту или иную проблему, возникающую в сфере трудовых отношений.

Аудит персонала осуществляется на основании общепризнанных для любой аудиторской проверки принципов: профессионализм, независимость, достоверность, честность и объективность, сопоставимость с международным правом [2].

Эффективный внутренний аудит может снизить затраты на внешний аудит, но не может отменить необходимость внешнего аудита для предприятия. Во избежание конфликта интересов внешнего аудитора его не нужно привлекать к проведению внутреннего аудита.

В целом для внутреннего аудита характерны:

- 1) организационная независимость, то есть подчиненность непосредственно главному руководителю предприятия;



- 2) объективность, то есть беспристрастность оценок и выводов;
- 3) совершенствование деятельности предприятия;
- 4) предоставление гарантий в области управления рисками, внутреннего контроля, корпоративного управления и т. д.;
- 5) консультирование.

Основными задачами, стоящими перед службой внутреннего аудита, являются:

- 1) оценка надежности и эффективности системы внутреннего контроля в части достоверности информации, соблюдения законодательства, сохранности активов, эффективности и результативности деятельности отдельных подразделений предприятия;
- 2) анализ и оценка эффективности системы управления рисками и предоставление рекомендаций по снижению рисков.

Эффективность функционирования системы внутреннего аудита на предприятии может быть обеспечена соблюдением следующих требований:

- 1) каждый внутренний аудитор за ненадлежащее выполнение контрольных функций должен нести экономическую, административную и дисциплинарную ответственность;
- 2) аудитору нельзя предписывать контрольные функции, не обеспеченные средствами для их выполнения;
- 3) информация об отклонениях должна быть своевременно представлена лицам, уполномоченным принимать решения;
- 4) степень сложности системы внутреннего аудита должна соответствовать степени сложности подконтрольной системы;
- 5) нельзя добиться общей эффективности, сосредоточив аудит только над относительно узким кругом объектов;
- 6) во избежание злоупотреблений функции внутреннего аудита должны быть распределены между несколькими лицами.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что эффективно работающая служба внутреннего аудита дает предприятию целый ряд преимуществ, таких как:

- 1) обеспечивает существование более эффективной системы внутреннего контроля, корпоративного управления и управления рисками;
- 2) повышает прозрачность и эффективность хозяйственной деятельности предприятия;
- 3) увеличивает надежность финансовой и операционной информации;
- 4) укрепляет деловую этику и моральный климат на предприятии;
- 5) способствует повышению престижа предприятия в глазах общественности, является положительным сигналом для потенциальных инвесторов и кредиторов, т.к. повышает инвестиционную привлекательность предприятия;
- 6) обеспечивает существование более эффективной системы внутреннего контроля, корпоративного управления и управления рисками [3].

Поэтому руководству предприятия следует стремиться к повышению эффективности деятельности этой службы и всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия в целом. Возникающие в процессе внутреннего аудита определенные вопросы можно решить в условиях взаимодействия службы внутреннего аудита с руководством предприятия.

В целом внутренний аудит имеет широкие возможности и является потенциально полезным для повышения эффективности деятельности предприятия. Однако не стоит рассматривать внутренний аудит как универсальное решение всех проблем предприятия.

Необходимо учитывать, что внутренний аудит не может ликвидировать все случаи ошибок и злоупотреблений на предприятии, однако стремится минимизировать возможность их возникновения.

В общем эффективное развитие любой компании требует постоянного повышения уровня компетенции и квалификации ее сотрудников. Полноценный грамотный аудит персонала является основным средством контроля за кадровой ситуацией на предприятии. Результатом аудита выступает: сокращение текучести кадров, повышение производительности труда, выявление необходимости обучения персонала и экономия средств на поиски новых кадров. Сотрудники являются основным ресурсом компании, соответственно, вначале необходимо провести анализ человеческого ресурса и, возможно: заменить некоторые ключевые позиции; привлечь новых специалистов-операторов в команду; повысить уровень мотивации сотрудников; дать недостающие знания; улуч-



шить структуру підприємства і провести інші зміни, що дозволить оптимізувати бізнес-процеси і підвищити ефективність працівників.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Доровской А. Ф.

Литература: 1. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды / В. В. Авдеев. – М. : Финансы и статистика, 2012. – 543 с. 2. Беляцкий Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий. – Мн. : Экоперспектива, 2012. – 352 с. 3. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Альфа-Пресс, 2014. – 560 с. 4. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности / Л. В. Карташова, Ю. Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2013. – 256 с. 5. Управление персоналом предприятия / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 495 с.



ГАЛУЗЕВА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В АВТОМОБІЛЬНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

УДК 33.012:629.33(477)

Харченко Д. В.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано чинне законодавство України щодо державної підтримки інвестиційної діяльності в автомобільній промисловості. Досліджено потенціал зростання внутрішнього автомобільного ринку. Розроблено пропозиції щодо перспективних заходів зростання виробництва автомобільної промисловості і захисту вітчизняних виробників із урахуванням світового досвіду.

Ключові слова: автомобільна промисловість, інвестиційна діяльність, захист вітчизняних виробників, світовий досвід.

Аннотация. Проанализировано действующее законодательство Украины относительно государственной поддержки инвестиционной деятельности в автомобильной промышленности. Исследован потенциал роста внутреннего автомобильного рынка. Разработаны перспективные мероприятия роста производства автомобильной промышленности и защиты отечественных производителей с учетом мирового опыта.

Ключевые слова: автомобильная промышленность, инвестиционная деятельность, защита отечественных производителей, мировой опыт.

Annotation. The analysis of the current legislation of Ukraine on state support of investment activity in the automotive industry. Assumptions complex legislation of public-private partnerships and regulatory liberalization in the automotive industry. To investigate the potential growth of domestic automobile market. Develop a long-term measures output growth of the automotive industry and protect domestic producers from the world experience.

Keywords: automobile industry, investment activity, protection of domestic producers, international experience.

Тема «Галузева політика держави в автомобільній промисловості України» є актуальною, тому що в розвинутих країнах автомобільна промисловість є стратегічною, оскільки забезпечує розвиток багатьох суміжних галузей.



зей економіки, освоєння високих технологій, створення складного кінцевого продукту з високою часткою доданої вартості, а також зайнятість населення і належні відрахування до бюджетів усіх рівнів. У контексті переорієнтації економіки України на сучасному етапі, як наслідок, модифікації всіх елементів механізму відповідного ринкового регулювання актуальності набуває питання визначення загальнодержавної значущості автомобільної промисловості, а також обґрунтування основних пріоритетів подальшого її розвитку.

Питанням розвитку автомобільної промисловості України приділяли увагу вітчизняні та зарубіжні вчені. Фундаментальною базою для дослідження питань адміністративно-правового регулювання є праці О. Андрєєва, Ю. Маркова, Б. Данилишина, Є. Колбасіна, Ю. Битяка, І. Голосніченка та ін.

Незважаючи на значний науковий інтерес фахівців до зазначеної теми в Україні, численні теоретичні, методичні та практичні питання залишаються не вирішеними. Незавершеність наукових розробок і суттєва практична значущість цієї проблеми для держави обґрунтовують це дослідження.

Невизначеність світової економічної перспективи, міжнародних потоків товарів і капіталів, негативні тренди глобальних фінансів, криза національних бюджетів провідних країн світу не можуть не відбиватися на економіці України, яка є відкритою до впливів із боку світової кон'юнктури.

Підтримка безпосередньо автомобілебудівної галузі України на законодавчому рівні налічує сьогодні понад 15 нормативно-правових актів та інших суміжних з ними документів. Зокрема, до основних можна віднести такі: Закони України «Про стимулювання виробництва автомобілів в Україні», «Про розвиток автомобільної промисловості України», а також «Концепцію розвитку автомобільної промисловості та регулювання ринку автомобілів на період до 2017 року», «Стратегію розвитку автомобільної промисловості та регулювання ринку автомобілів на період до 2015 року» та «Проект державної цільової економічної програми розвитку автомобільної промисловості та регулювання ринку автомобілів на період до 2015 року» [3, с. 14].

В умовах нестабільних економічних процесів, що мають місце у світовій економіці та національному господарстві України, суттєвою перешкодою для розвитку автомобілебудування стала відсутність ефективних інструментів державної підтримки. Дієвими складовими державної підтримки є вдосконалення законодавства та програмно-цільовий підхід щодо її здійснення.

У сучасних умовах господарювання державна підтримка галузі є складовою системи державного регулювання економіки, що використовує різноманітні форми та методи, спрямовані на вирішення конкретних цілей соціально-економічного розвитку країни та поліпшення її макроекономічних показників.

Ґрунтуючись на проведеному дослідженні різних класифікацій форм і методів державного регулювання економіки, пропонуємо його здійснення в галузі автомобілебудування за допомогою використання як прямих, так і непрямих методів, перелік яких наведено у табл. 1 [2, с. 117].

Таблиця 1

Методи прямого та непрямого регулювання галузі автомобілебудування в умовах кризи

Метод	Спосіб впливу	Інструмент впливу
Прямого регулювання	Правовий	Розробка й затвердження на законодавчому рівні державної цільової комплексної програми розвитку автомобілебудівної галузі України. Розробка й затвердження на законодавчому рівні державної програми пільгового автомобільного кредитування
	Адміністративний	Квотування експорту й імпорту продукції. У вигляді державних санкцій зобов'язати державні банки розробити ряд заходів щодо зменшення відсоткових ставок по кредитах для вітчизняних виробників автомобільної продукції
Непрямого регулювання	Економічний	Регулювання ставок ввізного мита на автомобільну продукцію. Надання пільгових кредитів вітчизняним виробникам автомобільної продукції (грошово-кредитне регулювання). Надання податкових пільг підприємствам; застосування податкових канікул (податкове регулювання). Державні закупівлі автомобільної техніки (бюджетне регулювання)
	Пропагандистський	Інформаційна підтримка вітчизняного товаровиробника з боку органів державної влади з метою активізації попиту на продукцію галузі

На сьогодні автомобілебудування в Україні опинилося в дуже скрутному становищі, коли продукція вітчизняних автомобільних підприємств не може конкурувати навіть із продукцією зарубіжного виробництва. Негативними чинниками також є недосконалість нормативної бази і зворотний бік пільг (утримання фіксованої чисельності, соціальної сфери).

Для належного функціонування та розвитку українського автомобілебудування необхідно випускати конкурентоспроможну продукцію поряд із передовими компаніями світу. Тому сукупність основних завдань, що стоять



перед вітчизняним ринком, полягають у такому: створенні набору конкурентоспроможних продуктів; організації випуску з рівнем витрат, що не перевищує показник у передових виробників автомобілів; формуванні ефективної товаропровідникової та сервісної мережі, тобто системи просування на ринок продукції, яка б не поступалася системам світових виробників; забезпеченні такої продуктивності капіталу, яка дозволить залучати необхідний обсяг інвестицій з урахуванням ризиків [4, с. 129].

Таким чином, українська автомобілебудівна галузь потребує прискореного державного регулювання. Вирішення поставлених завдань повинно стати першим кроком до відновлення вітчизняної автомобілебудівної промисловості. Необхідно створити умови для конкурентоспроможного автомобілебудівного комплексу, здатного в умовах інтеграції України у світову економіку і жорсткої конкуренції забезпечувати близько 60–70 % потреб соціально-економічного розвитку країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. В.

Література: 1. Андреев О. В. Перспективи розвитку державного регулювання у сфері автомобілебудування в Україні: теоретичні та практичні аспекти / О. В. Андреев // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2010. – № 4. – С. 5–10. 2. Маркова Ю. В. Фактори впливу на виробничо-інноваційну стратегію машинобудівних підприємств / Ю. В. Маркова // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 12. – С. 128–135. 3. Данилишин Б. М. Машинобудування в Україні: тенденції, проблеми, перспективи / Б. М. Данилишин. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2013. – 308 с. 4. Колбасін Є. С. Механізм державної підтримки автомобілебудування в Україні / Є. С. Колбасін // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 13–18.



ІННОВАЦІЙНІ ПРОЕКТИ ТА ЇХ ЗМІСТ

УДК 330.341.1

Хівренко О. В.

Хівренко О. В.
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Узагальнено теоретичні підходи до обґрунтування поняття «інноваційний проект»; розкрито сутність інноваційного проекту; виділено особливості, характерні для інноваційних проектів; розглянуто завдання реалізації будь-якого інноваційного проекту в ринкових умовах перехідної економіки.

Ключові слова: інноваційний проект, особливості інноваційних проектів, зміст проекту, етапи розробки інноваційного проекту.

Аннотация. Обобщены теоретические подходы к обоснованию понятия «инновационный проект»; раскрыта сущность инновационного проекта; выделены особенности, характерные для инновационных проектов; рассмотрены задания реализации любого инновационного проекта в рыночных условиях переходящей экономики.

Ключевые слова: инновационный проект, особенности инновационных проектов, содержание проекта, этапы разработки инновационного проекта.

Annotation. Theoretical Approaches to the concepts of innovation project synthesized; essence of innovation project founded; features for innovative project allocated; considered the problem of the realization of any innovative project in market economic transition.

Keywords: *innovative project, especially innovative projects, meaning the project stages of an innovation project.*

В сучасних умовах реформування економіки важливу роль повинні відігравати інноваційні проекти. Їхня широкомасштабна реалізація дозволяє активно впроваджувати у виробництво сучасні ресурсозберігаючі технології, збільшувати випуск нової продукції, розширювати спектр послуг, пропонувані населенню й організаціям. Поряд з державними значну кількість інноваційних проектів пропонують підприємства й організації, засновані на недержавних формах власності.

Різним аспектам цієї проблеми присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, у тому числі: П. Н. Завліна, А. К. Казанцева, Л. Н. Огольової, З. Л. Румянцевої, М. О. Саломатіна [2–5] та ін.

Одним із головних завдань сучасного етапу розвитку економіки України є подолання кризи, розробка та застосування сучасних методів і форм управління інноваційною діяльністю, створення умов для її активізації і підвищення ефективності.

В наукових дослідженнях управління інноваційною діяльністю недостатньо розробленими є питання удосконалення організації інноваційної діяльності, розробки її стратегії, а також комплексної оцінки ефективності інноваційних проектів та оцінки інноваційних ризиків.

Актуальність і значення цієї проблеми для підприємств України визначили тему статті, її мету.

Метою цієї статті є обґрунтування й розробка науково-практичних рекомендацій із удосконалення управління інноваційними проектами на підприємствах. У процесі дослідження було використано такі наукові методи: логічне узагальнення і техніко-економічний аналіз (для уточнення поняття інноваційного проекту).

Оцінка ефективності інноваційних проектів, розробка рекомендацій з її удосконалення вимагає правильного визначення поняття «інноваційний проект».

Відповідно до Закону «Про інноваційну діяльність» [1] інноваційним визнається проект, у якому передбачено розробку, виробництво й реалізацію інноваційного продукту (або інноваційної продукції). «Інноваційний проект» (порівняно нове поняття в науково-управлінському середовищі) являє собою самостійну галузь управлінської науки і професійної діяльності, що спрямована на формування і забезпечення умов інноваційного розвитку будь-якої організації [4].

Інноваційний проект – комплекс наукових, технологічних, організаційних, виробничих, фінансових та інших заходів, які оформлені комплектом документації і забезпечують досягнення поставлених цілей. Аналіз інноваційної практики дозволяє виділити принципові особливості інноваційних проектів від інших видів проектів:

- більш високий ступінь невизначеності (технічних, комерційних параметрів проекту, строків досягнення намічених цілей, майбутніх витрат, доходів), що значно зменшує вірогідність проведення попередньої фінансово-економічної оцінки та припускає на практиці використання додаткових критеріїв оцінки та вибору проекту;

- тривалість вирішення багатьох науково-технічних проблем внаслідок їхньої складності й недостатньої визначеності вимагає створення надійної бази прогнозування й аналізу нововведення, обліку фактору часу в розрахунках ефективності інноваційних проектів, тому інноваційний проект орієнтований на довгострокові, тобто віддалені в часі результати;

- залучення до розробки проектів фахівців високої кваліфікації, осіб творчої праці, часто унікальних ресурсів (матеріалів, приладів тощо) вимагає ретельної підготовки окремих стадій і етапів реалізації кожного інноваційного проекту;

- більша ймовірність одержання в рамках проектів несподіваних результатів, які мають самостійну комерційну цінність і потребують гнучкості управління інноваційними процесами, здатності швидкого «впровадження» у нові бізнес-галузі, технології, товарні ринки.

Інноваційний проект, хоча і є, як правило, інвестиційним, відрізняється від останнього:

- трьома етапами: етап перший пов'язаний з проведенням пошукових НДР; етап другий містить виконання прикладних НДР; етап третій – з виконання дослідно- і проектно-конструкторських робіт (ДКР і ПКР). Таким чином, інноваційний проект, на відміну від інвестиційного, містить у собі дослідження й розробки. Інвестиційний проект починається з четвертого етапу інноваційного процесу (етап четвертий – з освоєння виробництва нової продукції й комерціалізації інновації), тому що він збігається з другою фазою життєвого циклу продукції;

- після відбору інвестиційного проекту здійснюється лише одне-єдине рішення, що і варто реалізувати, а інноваційний проект вимагає нової переоцінки й перегляду на наступних етапах і в численних контрольних точках;

- для інвестиційного проекту основним критерієм є фінансова успішність, а для інноваційних проектів важливі також й інші: принципова новизна, патентна чистота, ліцензійний захист, пріоритетність напрямку інновацій, конкурентоспроможність впроваджуваного нововведення [3].



Повний інноваційний проект охоплює всі етапи інноваційного процесу: від проведення фундаментальних досліджень до впровадження та реалізації новації. Такому проекту притаманна висока міра новизни. Головним чином його здійснюють великі організації, що мають спеціалізовані науково-дослідницькі лабораторії, конструкторські підрозділи та фахівців відповідного рівня.

Таким чином, окремий інноваційний проект характеризується системою показників, що визначають джерела й обсяги фінансування, строки й шляхи здійснення конкретної інновації.

Сукупність прийнятих і затверджених після відповідної експертизи інноваційних проектів досліджується на предмет можливості їхнього включення в інвестиційний план виконання проектів.

Такий план передбачає комплекс заходів економічного й адміністративного плану, що визначають розміщення, порядок і обсяги фінансування кожного проекту в часовому просторі, виходячи з можливостей інвесторів, а також порядок повернення інвестованих коштів.

Реалізації будь-якого інноваційного проекту в ринкових умовах перехідної економіки повинно передувати рішення двох взаємопов'язаних завдань:

- оцінка вигідності кожного з варіантів здійснення проекту;
- порівняння варіантів і вибір найкращого з них [2]. У зв'язку з цим дуже важливо грамотно формувати систему показників, що дозволяють визначити ефективність інноваційних проектів.

Оцінка ефективності інноваційних проектів являє собою найбільш відповідальний етап у процесі прийняття інноваційних рішень. Від того, наскільки об'єктивно й всебічно проведена ця оцінка, залежать терміни повернення вкладеного капіталу й темпи розвитку підприємства [5].

Таким чином, оцінка ефективності інноваційних проектів, розробка рекомендацій з її вдосконалювання вимагає правильного визначення поняття «інноваційний проект».

Теоретичне значення результатів складається в уточненні поняття «інноваційний проект» та виділенні особливостей, характерних для інноваційних проектів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Красноносова О. М.

Література: 1. Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 05.12.2012 № 5460-17. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. 2. Инновационный менеджмент / Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. – СПб. : Наука, 2007. – 568 с. 3. Инновационный менеджмент / Под ред. Л. Н. Оголевой. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 238 с. 4. Оголева Л. Н. Инновационный менеджмент / Л. Н. Оголева. – СПб. : Изд-во Михайлова, 2010. – 263 с. 5. Менеджмент организации / З. Л. Румянцева, Н. А. Саломатин, Р. З. Агбердин. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 432 с.



АНАЛІЗ ПОНЯТЬ «ІННОВАЦІЇ» ТА «ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ» ЯК СПОСІБ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 338.33.001

Чехова О. І.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність понять "інновації" та "інноваційна діяльність", а також наведено ряд визначень різних авторів, проведено їх аналіз, після чого було запропоновано вдосконалені визначення цих понять.

Ключові слова: інновації, інноваційна діяльність, цілі, задачі, джерела.

Аннотация. Рассмотрена сущность понятий «инновации» и «инновационная деятельность», а также приведен ряд определенных разных авторов, сделан их анализ, после чего было предложено усовершенствованные определения данных понятий.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, цели, задачи, источники.

Annotation. The article considers the the essence of the concepts of "innovation" and "innovative activities", as well as a number of definitions given by different authors and their analysis, after which it was proposed improved the definition of these concepts.

Keywords: innovation, innovative activity, goals, objectives, sources.

Такі слова, як «нововведення», «відкриття» та «інновації», все частіше використовуються в повсякденному житті, що змушує нас тісніше взаємодіяти з цими поняттями.

Лише при ясному уявленні терміна «інновація» можна більш точно розкрити зміст поняття «інноваційна діяльність», яке охоплює всі сторони людського життя: біологічні та соціокультурні, зовнішні та внутрішні процеси.

Вперше поняття «інновації» було використано Йозефом Шумпетером у 1911 році. У своїй роботі «Теорія економічного розвитку» він пояснив, що інновації – це «здійснення нових комбінацій». На його думку, це поняття «... охоплює такі п'ять випадків:

1. Виготовлення нового, тобто ще невідомого споживачам, блага або створення нової якості того чи іншого блага.
2. Впровадження нового, тобто цій галузі промисловості ще практично невідомого, методу (способу) виробництва, в основі якого не обов'язково лежить нове наукове відкриття і який може полягати також у новому способі комерційного використання відповідного товару.
3. Освоєння нового ринку збуту, тобто такого ринку, на якому до сьогодні ця галузь промисловості цієї країни ще не була представлена, незалежно від того, існував цей ринок раніше чи ні.
4. Отримання нового джерела сировини або напівфабрикатів, рівним чином незалежно від того, існувало це джерело раніше, або просто не бралось до уваги, або вважалось недоступним, або його ще тільки належало створити.
5. Проведення відповідної реорганізації, наприклад, забезпечення монопольного становища (за допомогою створення тресту) або підрив монопольного становища іншого підприємства» [1].

Окрім положень Шумпетера, на початку ХХ ст. розвивалися й інші концепції, завдяки яким можна детальніше розглянути поняття «інновації» та «інноваційна діяльність».

У табл. 1 наведено ряд визначень поняття «інновації» різних авторів, які також розглядали це «явище» у своїх працях.

Таблиця 1

Визначення поняття «інновації»

Автор	Поняття
1	2
Уткін Е. [2]	Інновація – це процес реалізації нової ідеї у будь-якій сфері життєдіяльності людини, що сприяє задоволенню існуючої потреби на ринку і приносить економічний ефект

1	2
Друкер П. [3]	Інновація – це розробка і впровадження нового, того, чого раніше не існувало, за допомогою якого старі, відомі елементи надають нові обриси економіці цього бізнесу
Бездудний Ф. [4]	Інновація – це комплексний процес створення, розповсюдження та використання нового практичного засобу для кращого задоволення відомої потреби людей
Милославський І. [5]	Інновація – це не всяке нововведення або нововведення, а тільки таке, яке серйозно підвищує ефективність діючої системи, тобто застосоване на практиці
Завлін П. [6]	Інновація – це нова або вдосконалена продукція (товар, послуга), спосіб (технологія) її виробництва або застосування, нововведення або удосконалення у сфері організації та / або економіки виробництва, і / або реалізації продукції, що забезпечують економічну вигоду, що створюють умови для такої вигоди або поліпшують споживчі властивості продукції
Степаненко Д. [7]	Інновація – це кінцевий результат наукового дослідження або відкриття, якісно відмінний від попереднього аналога і впроваджений у виробництво
Райзберг Б. [8]	Інновація – це нововведення в самих різних областях техніки, технології, організації праці та управління, засновані на використанні досягнень науки та передового досвіду

Після аналізу приведених визначень можна дійти висновку, що Уткін та Милославський тлумачать термін «інновації» як процес впровадження нового; Друкер, Степаненко та Бездудний – як підсумковий результат творчого процесу та впровадження нового; Завлін – як новий продукт; Райзберг – як новий продукт для різних областей і сфер діяльності.

Отже, інновації – це кінцевий результат інноваційної діяльності, що отримав втілення у вигляді нового або удосконаленого продукту, впровадженого на ринку, нового або удосконаленого технологічного процесу, який використовується в практичній діяльності підприємства.

Що стосується інноваційної діяльності, то на сьогодні вона і є ключовим чинником розвитку сучасних підприємств і дає їм можливість успішно здійснювати свою діяльність, оскільки з плином часу все існуюче старіє, а отже, вичерпує себе та більше не приносить користі для стабільного розвитку. Можна сказати, що вона, інноваційна діяльність, спрямована на досягнення результату, бо спрямована, в основному, на створення, втілення та реалізацію інновацій на підприємстві.

Результатами такої діяльності є новітні технології, нові види продукції та послуг, моделі управління тощо.

С. Ф. Покропивний у своїй роботі «Інноваційний менеджмент у ринковій системі господарювання» дав таке визначення інноваційної діяльності: «це процес, спрямований на розроблення й реалізацію результатів закінчених наукових досліджень і розробок або інших науково-технічних досягнень у новий чи вдосконалений продукт, реалізований на ринку, у новий чи вдосконалений технологічний процес, використовуваний у практичній діяльності, а також зв'язані з цим додаткові наукові дослідження й розробки» [9].

За Р. А. Фатхутдиновим, інноваційна діяльність – це діяльність, спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробок для розширення й відновлення номенклатури та поліпшення якості продукції, що випускається (товарів, послуг), удосконалювання технології їхнього виготовлення з наступним упровадженням і ефективною реалізацією на внутрішньому й закордонному ринках (це стосується також інноваційно-інвестиційної діяльності) [10].

У науковій літературі можна знайти ще безліч різноманітних визначень інноваційної діяльності, і всі вони будуть по-своєму розкривати різні аспекти цього поняття. Проаналізувавши деякі з них, можна дійти висновку, що інноваційна діяльність – це система заходів, які пов'язані з трансформацією ідей та передбачають використання наукового, науково-технічного й інтелектуального потенціалу підприємства з метою отримання нового чи поліпшеного продукту або послуги, нового способу їх виробництва для задоволення, як індивідуального попиту, так і потреб суспільства в нововведеннях в цілому. Вона включає у себе комплекс наукових, технологічних, організаційних, фінансових і комерційних заходів, і саме в своїй сукупності вони приводять до інновацій.

Висновок: з плином часу та розвитком техніки та технологій змінюється, а точніше, розвивається й саме поняття інновацій. Кожен, хто вивчає явище інновацій та інноваційної діяльності в цілому, удосконалює поняття про них, пропонуючи своє визначення. Далі, як сніжний ком, поняття зростає, розростається, охоплюючи з кожним разом все більше і більше аспектів цього феномена, як його називають видатні економісти.

Завдяки цим вдосконаленим визначенням стає легше з ними взаємодіяти, і впровадження інновацій на підприємстві з метою його ефективного функціонування і розвитку стає більш зрозумілим і успішним.



Література: 1. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер. – М. : Директмедиа Паблшинг, 2008. – 401 с. 2. Уткин Э. А. Инновационный менеджмент / Э. А. Уткин, Н. И. Морозова, Г. И. Морозова. – М. : АКАЛИС, 1996. – 207 с. 3. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер ; пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1998. – 288 с. 4. Бездудный Ф. Ф. Сущность понятия инновация и его классификация / Ф. Ф. Бездудный, Г. А. Смирнова, О. Д. Нечаева // Инновации. – 1998. – № 2–3. – С. 3–13. 5. Милославский И. Г. Новизна с последствиями / И. Г. Милославский. – М. : Известие, 2009. – 33 с. 6. Завлин П. Н. Основы инновационного менеджмента : справоч. пособие / П. Н. Завлин. – М. : Экономика, 2000. – 475 с. 7. Степаненко Д. М. Классификация инноваций и ее стандартизация / Д. М. Степаненко. – М. : Политиздат, 2004. – 413 с. 8. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 312 с. 9. Покропивний С. Ф. Інноваційний менеджмент у ринковій системі господарювання / С. Ф. Покропивний // Економіка України. – 1995. – № 2. – С. 22–26. 10. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: Innovatory management : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. – 600 с.



ОРИЕНТАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ НА ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ

УДК 3.30.341

Шамырадова Ш.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. *Сегодня большинство стран связывают стабильный рост в экономике с переходом на инновационный путь развития. Восприимчивость предприятий к инновационной модели развития можно определить путем анализа способности, возможности и готовности предприятия к инновационной деятельности.*

Ключевые слова: *инновации, инвестиции, приоритетность инноваций, инновационный потенциал, инновационное развитие.*

Анотація. *Сьогодні більшість країн пов'язують стабільне зростання в економіці з переходом на інноваційний шлях розвитку. Сприйнятливість підприємств до інноваційної моделі розвитку можна визначити шляхом аналізу здатності та готовності підприємства до інноваційної діяльності.*

Ключові слова: *інновації, інвестиції, пріоритетність інновацій, інноваційний потенціал, інноваційний розвиток.*

Annotation. *Today, most of the countries linked to the steady growth of the economy with the transition to an innovative path of development. The susceptibility of enterprises to the innovation model of development can be determined by analyzing the company's ability and willingness to innovate.*

Keywords: *innovations, investments, prioritize innovation, innovative capacity, innovative development.*

В Украине происходит процесс формирования рыночных отношений, который совпал с глобализацией в мировой экономике. В экономической сфере движение к постиндустриализму связано с внедрением инновационных технологий, наукоемких производств, продукции и иных форм нововведений. В связи с этим возросла актуальность изучения процессов рыночного переустройства страны как условия развертывания инновационного типа развития экономики.

Теоретическая и практическая разработка вопросов, связанных с инновационным развитием предприятий, выполнена в работах многих украинских и зарубежных экономистов: В. Беренса, Г. Бирмана, И. Бланка, М. Бромвича, В. Глазунова, В. Гриневой, А. Идрисова, Н. Ильина, И. Липсица, Ю. Макогона, П. Орлова, А. Пересады, А. Пушкаря, П. Хавранека, В. Шапиро, С.Шмидта, А. Яковлева и др.

Цель исследования состоит в теоретическом обосновании способности и готовности предприятий к инновационному развитию.

Ориентацию предприятия на инновационный путь развития можно определить путем анализа способности и готовности предприятия к инновационной деятельности. Сущность и взаимосвязь между этими характеристиками, позволяющими судить о перспективах инновационного развития предприятия, представлены на рис. 1 [2].

Способность предприятия к инновационному развитию определяется инновационным потенциалом предприятия, то есть его способностью реализовывать инновации в пределах выбранного стратегического направления развития.

Элементами инновационного потенциала предприятия являются его материально-технические, финансовые, организационные и кадровые возможности (к которым относятся и социально-психологические факторы коллектива), позволяющие предприятию заниматься инновационной деятельностью.

Наиболее важной составляющей инновационного потенциала предприятия является его ресурсное, в первую очередь, финансовое обеспечение. Именно этот фактор, на наш взгляд, является определяющим при выборе стратегии инновационного развития предприятия. При этом учитывается не только возможность осуществления рискованных капиталовложений в инновационную деятельность, но и возможность их быстрой мобилизации для реализации инновационных программ.

После того, как определено желаемое направление инновационного развития предприятия, необходимо проанализировать, насколько возможности инновационного потенциала предприятия соответствуют выбранному стратегическому направлению. Это позволит оценить способность предприятия к инновационному развитию, а также особенности его восприимчивости к инновациям.

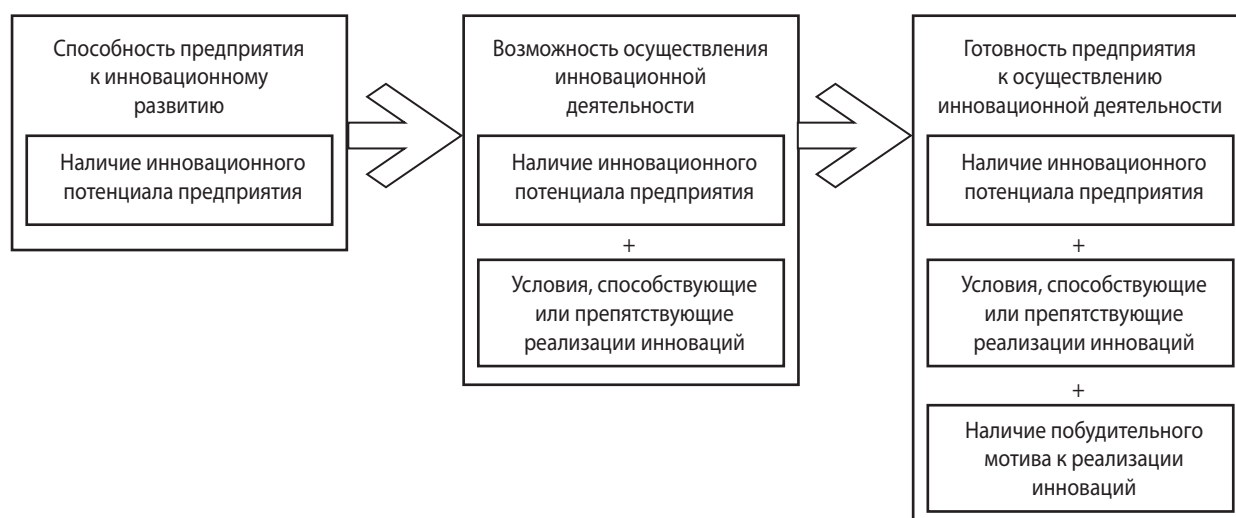


Рис. 1. Взаимосвязь характеристик, определяющих перспективы предприятия по инновационному развитию [2]

Анализ способности предприятия к инновационному развитию определяется путем сравнения инновационного потенциала предприятия с оптимальным набором характеристик предприятия, восприимчивого к инновациям. Основной задачей на этом этапе является определение факторов, препятствующих инновационному развитию предприятия, их нейтрализация и направления сил на его развитие.

Важными характеристиками предприятия, восприимчивого к инновациям, являются [3, с. 82]:

- наличие условий для проведения самостоятельных фундаментальных и прикладных научных исследований;
- возможность внедрения в производство и массовый выпуск разработанного продукта;
- организационное, кадровое и финансовое обеспечение инновационной деятельности;
- доступ к научно-технической информации и возможности ее использования в инновационном процессе;



– наличие сбытовых возможностей для продвижения нового продукта на рынок и дальнейшее закрепление на нем.

Готовность предприятия к инновационному развитию определяется множеством условий. Прежде всего, она зависит от выбранного стратегического направления инновационной деятельности предприятия. Реализация инновационной стратегии определенного типа требует разного ресурсного и организационного обеспечения, технического и технологического потенциала, возможностей распространения нововведений.

Готовность предприятия к инновационному развитию в значительной степени определяется его восприимчивостью к инновациям. Общая модель восприимчивости предприятия к инновациям разработана американскими учеными [5]:

$$V = f(A, C, K),$$

где V – восприимчивость предприятия к инновациям;

A – личностно-психологические характеристики членов коллектива;

C – характеристики организационной структуры (структурные переменные);

K – характеристики внешнего окружения и межорганизационных связей (контекстуальные переменные).

Готовность предприятия к инновационному развитию можно разделить на экономическую, производственную, экологическую, психологическую и правовую. Экономическая готовность заключается в ресурсной обеспеченности инновационного развития предприятия: наличие собственных средств и доступа к заемным и привлеченным источникам инвестиционных ресурсов, наличия квалифицированных кадров, мотивации сотрудников к инициативам, сырьевой и материальной обеспеченности предприятия [4, с. 64].

Производственная готовность заключается в технической и технологической готовности предприятия к инновационному развитию, наличии производственных мощностей, возможности производства по конкурентоспособным ценам.

Экологическая готовность заключается в возможности осуществления мероприятий по защите окружающей среды и человека от вредного воздействия нового производства.

Психологическая готовность отражает сложившийся морально-психологический климат в коллективе, его восприимчивость к прогрессивным изменениям, уровень мотивации в коллективе и наличие стимулов для творческой деятельности.

Правовая готовность предприятия к освоению новых изделий проявляется в правовой защищенности работника, производителя и потребителя новой техники. Она предусматривает разработку правовых актов, регламентирующих отношения предприятий и отдельных лиц в процессе создания, изготовления, внедрения инноваций, а также разработку инструкций, положений, методических материалов.

Таким образом, предложенная последовательность анализа способности и готовности предприятия к реализации инновационной политики и стратегии, реализуется в три этапа:

1. Анализ способности предприятия к инновационному развитию.
2. Оценка возможностей такого инновационного развития предприятия.
3. Анализ готовности предприятия к реализации того или иного стратегического направления инновационной деятельности.

Последовательная реализация этих этапов позволит определить потенциальные возможности предприятия в реализации инноваций с учетом действия факторов, способствующих или, наоборот, препятствующих инновационной деятельности, а также мотивационных и организационных переменных этой деятельности.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Бережная Н. И.

Литература: 1. Інновації: проблеми науки та практики : монографія / Під заг. ред. М. О. Кизима, В. С. Пономаренка. – Харків : ФЛП Павленко О. Г., 2011. – 276 с. 2. Коробейников О. П. Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия / О. П. Коробейников, А. А. Трифилова, И. А. Коршунов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 3. – С. 29–43. 3. Фатхутдинов Р. А. Производственный менеджмент : учебник. – М. : Дашков и Ко, 2012. – 266 с. 4. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади / О. М. Ястремська. – Харків : ХДЕУ, 2004. – 472 с. 5. Burmester R. Innovations-management. Von der Produktidee zur erfolgreichen Vermarktung, Stuttgart / R. Burmester, D. Vahs. – 2005. – 412 p.



СУТНІСТЬ І ЗМІСТ КЛАСИФІКАЦІЇ ІННОВАЦІЙ

УДК 330.341.1

Шварц Н. С.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність і зміст класифікації інновацій. Проаналізовано принципи складання класифікації інновацій. Запропоновано класифікацію інновацій за різними ознаками: етапами науково-технічного прогресу, за характером суспільної мети, за змістом та ін.

Ключові слова: інновація, класифікація, інноваційна діяльність, нововведення.

Аннотация. Рассмотрены сущность и содержание классификации инноваций. Проанализированы принципы составления классификации инноваций. Предложена классификация инноваций по различным признакам: по этапам научно-технического прогресса, по характеру общественной цели, по содержанию и др.

Ключевые слова: инновация, классификация, инновационная деятельность, нововведение.

Annotation. The article considers the essence and content of the classification of innovation. Analyzed basis of preparation the classification of innovation. Also, the proposed classification of innovations according to various criteria: according to the stages of scientific and technical progress, the nature of public purpose, content, etc.

Keywords: innovation, classification, innovative activity, innovations.

Перехід України до інноваційної моделі економічного розвитку та входження її в світовий простір ставить високі вимоги до управління підприємством взагалі, зокрема до управління інноваційною діяльністю, що сприяє його активізації.

Розробка класифікації актуальна та необхідна як для виразного розуміння проблематики впровадження інновацій на підприємствах, так і для обґрунтованого підходу до рішення інноваційних задач на стратегічному та тактичному рівнях.

Питання впровадження інновацій широко освітлені як у вітчизняній, так і в закордонній економічній літературі. Так, у роботах С. Д. Ильенкової, В. А. Василенко, Н. І. Ніроновича викладені питання управління інноваційною діяльністю підприємства. Праці Р. А. Фатхутдинова та А. В. Васильєва в основному присвячені визначенню ролі і сутності терміна інновації [1–5]. Однак дотепер недостатньо дослідженими залишаються питання розробки класифікації інновацій. Тому метою цієї статті є розробка теоретичних засад класифікації інновацій.

Так, знання теоретичних основ інновацій дасть змогу створити на підприємстві ефективну систему управління інноваціями. З цього погляду доцільно також розглянути їх класифікацію.

При класифікації інновацій необхідно дотримуватись таких принципів [1]:

- комплексності набору класифікаційних ознак, що враховуються (для аналізу та кодування);
- можливості кількісного (якісного) визначення ознаки;
- наукової новизни і практичної цінності ознаки класифікації, що пропонується.

Класифікація інновацій має конкретне практичне призначення, оскільки кожне підприємство має свій підхід до їх використання. Оскільки інновації вже стали невід'ємною частиною нашого життя, то необхідно приділяти велику увагу під час розгляду цьому питанню.

Існує ціла низка ознак, за якими можемо поділити інновації підприємства.

Необхідно зазначити, що за етапами науково-технічного прогресу (НТП) виділяють такі види інновацій [2]:

- технічні (з'являються у виробництві продуктів із новими або покращеними властивостями);
- технологічні (пов'язані із застосуванням поліпшених, більш досконалих способів виготовлення продукції);
- організаційно-управлінські (вирішують завдання оптимальної організації виробництва, транспорту, збуту та постачання);
- інформаційні (спрямовані на раціоналізацію інформаційних потоків, підвищення достовірності й оперативності отримання інформації);
- соціальні (сприяють поліпшенню умов праці, вирішенню проблем охорони здоров'я, освіти, культури).

За характером суспільної мети розрізняють інновації:

- економічні, орієнтовані на прибуток (виробництво лікарських препаратів на експорт тощо);
- економічні, не орієнтовані на прибуток (екологічні тощо);
- спеціальні (військові, охорона здоров'я, освіта тощо).

Класифікація за змістом дає змогу визначити спрямованість новації і мету, яку буде досягнуто за умов її реалізації. Тому за цією ознакою відокремлюють [3]:

- продуктові інновації, які орієнтовані на виробництво та використання нових (поліпшених) продуктів у сфері виробництва або у сфері споживання, тобто на створення нової споживчої цінності, що приваблює більшу кількість споживачів;
- інновації процесу, тобто нові технології виробництва продукції, організації виробництва й управлінських процесів (дають переваги у витратах, продуктивності, якості);
- ринкові інновації, які відкривають нові сфери застосування продукту або дають змогу реалізувати продукт чи послугу на нових ринках і розширюють межі ринку, на якому працює підприємство.

Класифікація за ступенем новизни, яка сприяє визначенню організаційної форми створення і реалізації інновації, а також джерел фінансування інноваційного процесу. За цією ознакою виділяють такі інновації [4]:

- базові (новий спосіб виробництва або раніше невідомий продукт, які започатковують чи дають імпульс розвитку нової галузі). Такі інновації, як правило, створюються спеціалізованими науково-дослідними структурами, потребують великих інвестицій і особливої організаційно-структурної форми; управління їх реалізацією – управління інноваційними проектами;
- поліпшувальні (упровадження нових видів виробництв, що реалізують інноваційний потенціал базової інновації; вони дають змогу поширювати і вдосконалювати базові покоління техніки, створювати нові моделі машин і матеріалів, поліпшувати параметри продукції, що випускається); здійснюються організаціями переважно самостійно, якщо потенціал базової інновації реалізований неповністю; потребують інвестування за рахунок власних джерел, зокрема з фонду технічного розвитку;
- псевдоінновації (інновації, які залучаються фірмами у технологічний процес чи продукт з метою затримання зниження норми прибутку і продовження життєвого циклу товару). Йдеться про зміну дизайну товару, способи його фасування чи пакування для привернення уваги споживача, створення у нього певного емоційного стану; здійснюються ці інновації у процесі оперативного управління інноваційною діяльністю і не потребують значних інвестицій.

Наведена в статті типологія дає можливість точніше ідентифікувати кожну інновацію, оцінити співвідношення різних типів нововведень у різних сферах суспільного життя, виявити динаміку та тенденції змін цих співвідношень у різні періоди розвитку й одержати діагностику інноваційного стану підприємства, що може бути основою для подальшого планування його інноваційного розвитку.

Таким чином, класифікація інновацій дає змогу [4; 5]:

- вдосконалити методи управління і форми організації виробництва та праці залежно від типу нововведень;
- сформувати організаційні структури управління науково-дослідними, дослідно-конструкторськими підрозділами та виробництвом (інноваційним процесом);
- забезпечити оптимальне співвідношення витрат на фінансування інноваційних процесів з точки зору перспективного розвитку;
- розробити систему стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві;
- спрямувати виробничий процес інноваційним шляхом.

Адже головна мета підприємства полягає в отриманні максимального прибутку. Саме інноваційні процеси, що тривають на підприємствах, мають як максимізувати доходи, так і мінімізувати витрати.

У той же час головну мету інноваційної діяльності підприємств або організацій можна позначити як одержання певного числа інновацій у вигляді нової продукції, технології, сировини, методів організації й керування тощо, що володіють певними (відповідним вимогам підприємства) характеристиками. Очевидно, що головна мета підприємства і його головна мета в інноваційній діяльності не є тотожними.

Визначення необхідності впровадження інновацій та глибини змін пропонується проводити за трьома основними напрямками:

1. Визначається, чи задоволено підприємство динамікою своїх результатів господарської діяльності та станом фінансових ресурсів.
2. Визначається конкурентоспроможність підприємства за показниками задоволення споживачів, тобто за методом семантичного позиціонування



3. Керівництвом підприємства визначається, яку конкурентну позицію на ринку планується зайняти: зберегти існуючу чи змінювати на іншу.

Отже, можна дійти висновку, що правильне розуміння класифікації набуває не менш важливого значення при впровадженні інноваційної діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Боярська М. О.

Література: 1. Ніронович Н. І. Теоретичні аспекти інновацій [Електронний ресурс] / Н. І. Ніронович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – Режим доступу : <http://vuzlib.com.ua/articles/book/44672>. 2. Волков О. І. Економіка й організація інноваційної діяльності / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан. – Київ : Професіонал, 2004. – 960 с. 3. Инновационный менеджмент : учебник / Под ред. С. Д. Ильенковой. – М. : Юнити, 2008. – 335 с. 4. Харів П. С. Аналіз стану розвитку інноваційних процесів у промисловості України / П. С. Харів, С. Л. Казмірчук // Економічний аналіз. – 2008. – № 3 (19). – С. 41–44. 5. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / П. С. Харів. – Тернопіль : Екон. думка, 2003. – 326 с.



ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР В ІНОЗЕМНИХ КОРПОРАЦІЯХ

УДК 005.72:347.191.11–027.63

Шептій Д. І.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено досвід формування організаційних структур в іноземних корпораціях. Побудовано класифікацію факторів, які впливають на формування та використання організаційних структур управління підприємствами, розкрито сутність цих факторів на прикладі зарубіжних корпорацій.*

Ключові слова: *іноземний досвід, організація, управління, фактори, кластер, організаційна структура, корпорація.*

Аннотация. *Определен опыт формирования организационных структур в иностранных корпорациях. Построена классификация факторов, влияющих на формирование и использование организационных структур управления предприятиями, раскрыта сущность этих факторов на примере зарубежных корпораций.*

Ключевые слова: *зарубежный опыт, организация, управление, факторы, кластер, организационная структура, корпорация.*

Annotation. *Defined organizational structures forming experience in foreign corporations. Classification of factors that affect the formation and use of organizational management structure, the essence of these factors on the example of foreign corporations.*

Keywords: *foreign experience, organization, management, factors, cluster, organizational structure, corporation.*

Постановка проблеми. Численні наукові праці, які стосуються проблем управління на мікрорівні, не полегшують підприємствам процесу створення нових і реорганізування існуючих організаційних структур управління. Навіть у великих іноземних компаній зі світовим ім'ям, які користуються послугами відомих консалтингових і ау-



диторських організацій, наймають на роботу висококваліфікованих фахівців у сфері менеджменту, часто виникають проблеми із нерациональністю будови організаційної структури управління, низькою якістю виконання функцій окремими структурними підрозділами організацій, виникненням збоїв у ритмічності виробництва тощо. Це вказує на те, що теоретичних напрацювань щодо формування і використання організаційних структур управління підприємств недостатньо для розв'язання тих проблем, які виникають у господарській діяльності підприємств. Низький рівень формалізації факторів, які впливають на організаційні структури управління підприємствами, є причиною проблематичності їх раціонального формування і використання [1].

Цю проблематику у своїх роботах досліджували Таганов Д., Старостіна А., Каніщенко О., Маркіна І., Завадський Й., Афонцев С., Бобина М., Болдырев А., Болдырев В., Гальчинський А.

Мета цієї статті – дослідити зарубіжний досвід формування організаційних структур корпорацій.

Виклад основного матеріалу. На формування і використання організаційної структури управління впливає також величина підприємства. Це також фактор внутрішнього середовища підприємства, дію якого можуть урегулювати власники або керівники підприємства. Численні приклади вказують на те, що величина підприємства, безумовно, є одним із визначальних факторів, які впливають на величину організаційної структури управління, чисельність функціональних і лінійних зв'язків у організаційній структурі управління, географічну диверсифікованість структурних підрозділів, кількість працівників у організації тощо. Попри це, фактом залишається невідомість характеру впливу цього фактора на ефективність використання організаційної структури управління підприємством [2].

В умовах ринкових відносин, що характеризуються конкурентною боротьбою, передусім за ринки збуту, за споживачів, важливим фактором, який впливає на формування і використання організаційної структури управління підприємством, є рівень конкуренції у галузі та стан ринкової кон'юнктури. Це фактор зовнішнього середовища, до якого підприємство змушене пристосовуватись. На практиці це пристосування виявляється у реалізації організаційних змін, якими чинні організаційні структури управління реорганізуються у нові. Від того, наскільки точно керівники підприємства здатні ідентифікувати характер зміни кон'юнктури, залежить, наскільки адекватними є рішення щодо посилення конкурентних позицій підприємства.

Наведемо аналіз досвіду успішних іноземних і вітчизняних компаній щодо застосування вказаних технологій, а також технологій найму як найбільш значущих у формування трудового потенціалу. Вони наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Підходи щодо застосування технологій роботи з персоналом у деяких вітчизняних і зарубіжних компаніях [7]

Компанія	Підходи
Hewlett Packard	<ul style="list-style-type: none"> – Генеральний директор визначає основні якості керівника: довіра та повага до індивідууму, цілісність, обсяг досягнень, робота у команді, новаторство. – Найм здійснюється тільки на початковому рівні, підвищення у кар'єрі зі своїх власних кадрів. – Передбачається особиста відповідальність за підвищення кваліфікації, оцінка сильних і слабких сторін. – Міцні традиції забезпечують сприйняття підлеглими рольових моделей. – Дається велика свобода дій для досягнення цілей
Federal Express	<ul style="list-style-type: none"> – Кожен рік керівник отримує оцінку і «індекс керівництва» за результатами оглядів, складених його підлеглими. – Кожен рік встановлюються показники покращення «індексу керівництва», відсутність покращення яких є негативним аспектом у кар'єрі. – Властивості керівника: сміливість, надійність, гнучкість, сумлінність, поміркованість, повага до інших, навички управління людьми
Pepsi	<ul style="list-style-type: none"> – Найкраща можливість підвищення кваліфікації – підвищення у посаді. – Працівник або виконує заплановані 2–3 показники, або залишає компанію
Nucor	<ul style="list-style-type: none"> – Кожен бере участь у виконанні єдиного показника з своєю командою (наприклад, фондорентабельність заводу – для всіх начальників цехів). – Найм здійснюється на початковому рівні, але залучаються також і досвідчені кадри на керівні посади. – Винагорода за працю здійснюється через систему відповідних показників

Особливості організаційного фактора в міжнародному менеджменті:

- природа зарубіжного бізнесу;
- утворення закордонних відділень;
- керівництво зарубіжними відділеннями;
- взаємодія локальних ринків і компаній;

- часові і географічні особливості;
- взаємозалежність структур і персоналу.

Основне місце під час вивчення першого питання теми належить організаційним структурам управління міжнародних корпорацій. Наступні схеми ілюструють конкретні види організаційних структур міжнародних корпорацій.

Підприємець, який хоче вийти на зарубіжні ринки з одним або кількома видами нової продукції, як правило, вводить посаду керуючого з експорту, який підпорядковується керівнику відділу маркетингу. Компанії, які значно збільшили обсяг продажів на зарубіжних ринках, почнуть вивчати можливість створення у відповідних країнах своїх виробничих потужностей. Але частка зарубіжних продажів у загальному обсязі реалізованої продукції може залишатись відносно невеликою. Керівник зарубіжної виробничої філії підпорядковується віце-президенту або президенту всієї фірми. При цьому центральне керівництво фірми надає допомогу своїм зарубіжним філіям у питаннях виробництва, маркетингу, фінансових і людських ресурсів [4].

Унаслідок подальшого зростання ділової активності фірми на міжнародних ринках вона звичайно створює спеціальне міжнародне відділення. При цьому всі функції, що забезпечують діяльність фірми на зарубіжних ринках, концентруються у цьому підрозділі. Вводиться посада керівника такого підрозділу, який підпорядковується президенту фірми. Як правило, такий керівник має досить широкі повноваження у всіх функціях і видах діяльності зарубіжних філій.

Особливість дивізійних структур полягає у значній автономності окремих відділень (дивізій), які об'єднуються між собою у великі глобальні підрозділи ТНК. У свою чергу, кожне відділення може мати продуктово, функціональну структуру, орієнтовану на споживача.

Переваги:

- місцева відповідальність нижнього рівня;
- акцент на локальних ринках і проблемах;
- поліпшення координації в регіоні;
- використання переваги економічної локалізації операцій;
- кращі комунікації;
- «обличчям до обличчя» з місцевим персоналом і проблемами;
- забезпечення чіткого вимірювання рівня підготовки для лінійних менеджерів.

Недоліки:

- потреба у значній кількості осіб зі здібностями лінійних менеджерів;
- ускладнення централізованого, економічнішого обслуговування (персонал, закупівлі та ін.) і прагнення забезпечення такими послугами на регіональному рівні;
- ускладнення контролю для вищого менеджменту.

Фірми, що створюють дивізійну структуру з міжнародним відділенням, мають відносно невеликий обсяг зарубіжних продажів порівняно з продажами всередині країни, обмежену номенклатуру продукції і географію зарубіжних ринків. Але внаслідок зростання зарубіжних продажів, розширення асортименту випуску продукції і просування фірми в нові економічні регіони міжнародна дивізійна структура починає перешкоджати розвитку фірми.

Зв'язки між працівниками в межах проектів вагоміші (суцільні лінії), ніж у межах підрозділів (штрихові лінії). І це цілком зрозуміло, бо саме проекти і є результатом діяльності фірми, а основні підрозділи постачають для кожного проекту відповідних фахівців.

Переваги:

- орієнтованість на результат;
- підтримка професійної орієнтації;
- точне визначення відповідальності за продуктивний прибуток.

Недоліки:

- конфлікт в організації через розподіл влади;
- загроза виникнення суперечностей у керівництві;
- потреба у менеджерах, що ефективно керують людськими ресурсами.

Горизонтальна диференціація означає поділ організації на підрозділи (філії, департаменти, відділи та ін.) за функціональним, продуктовим, географічним чи змішаним принципами і тягне за собою відносно відокремлення в корпорації бізнес-процесів, ресурсів, персоналу і т. ін. Звичайно, вертикальна і горизонтальна диференціації



пов'язані між собою [2].

Стосовно міжнародних корпорацій варто звернути увагу на три моменти:

- ініціатором змін виступає, як правило, штаб-квартира, насамперед вище керівництво. Найбільші складнощі у проведенні змін виникають у зарубіжних відділеннях, які нерідко доводиться продавати через консерватизм;
- західна культура є сприятливішою для змін, ніж східна;
- ефективним для здійснення змін є міжнародні венчурні команди – спеціальні структуровані одиниці, відповідальні за розвиток інноваційних проектів.

Висновки. Фактори, які впливають на формування і використання організаційних структур управління підприємствами, доцільно класифікувати за кількома ознаками (за змістом, за характером, за силою впливу, за зв'язками, за джерелом виникнення, за рівнем урегульованості). У переліку ідентифікованих факторів найзначущими виявились такі фактори, як цілі підприємства і його величина, а також професійна підготовка керівників підприємства, їх бачення, переконання та амбіції. У свою чергу, такі фактори, як укомплектованість структурних підрозділів підприємства кадрами необхідної кваліфікації та рівень конкуренції у галузі та стан ринкової кон'юнктури, виявились найменш значущими.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Назаров М. К.

Література: 1. Глинська А. Є. Організаційно-економічний механізм забезпечення сталого розвитку підприємств легкої промисловості : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Глинська Анастасія Євгенівна. – Київ, 2008. – 21 с. 2. Горняк О. В. Закономірності формування сучасних підприємств в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.01.01 / Горняк Ольга Василівна. – Одеса, 2004. – 37 с. 3. Загірняк Д. М. Організаційне забезпечення стратегічного вибору підприємства : монографія / Д. М. Загірняк. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2004. – 191 с. 4. Кучинський В. А. Ефективність організації систем ремонтно-технічного обслуговування обладнання машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Кучинський Володимир Анатолійович. – Харків, 2009. – 20 с. 5. Ліщук А. І. Територіально-організаційна структура системи підприємств промислового залізничного транспорту та напрями її удосконалення : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.10.01 / Ліщук Алла Іванівна. – Київ, 2005. – 18 с. 6. Манойленко О. В. Антикризове управління у корпоративному секторі економіки : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03 / Манойленко Олександр Володимирович. – Харків, 2010. – 35 с. 7. Пасечник Т. О. Акціонерний капітал у інтегрованих корпоративних структурах України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / Пасечник Тетяна Олександрівна. – Одеса, 2004. – 19 с. 8. Пенцак Т. Г. Соціально-економічні та організаційні фактори раціонального використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки (на прикладі виробничих систем деревообробної галузі промисловості Львівської області) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Пенцак Тарас Григорович. – Львів, 2002. – 20 с. 9. Ястремська О. М. Організаційне забезпечення якості трудової діяльності керівників промислових підприємств : монографія / О. М. Ястремська, К. В. Яковенко, В. В. Томах. – Харків : ХНЕУ, 2009. – 328 с.



УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336.64

Шилов О.В.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано фінансово-господарську діяльність підприємства; дано характеристику інвестиційної діяльності підприємства. Предметом дослідження є система економічних відносин, що складаються під час інвестиційної діяльності підприємства, теоретичні передумови та методичні засади організації інвестиційної діяльності підприємств.

Ключові слова: інвестиції, інвестиційна діяльність, підприємство, інвестиційна стратегія.

Аннотация. Проанализирована финансово-хозяйственная деятельность предприятия; дана характеристика инвестиционной деятельности предприятия. Предметом исследования является система экономических отношений, складывающихся в процессе инвестиционной деятельности предприятия, теоретические предпосылки и методические основы организации инвестиционной деятельности предприятий.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная деятельность, предприятие, инвестиционная стратегия.

Annotation. The analysis of financial and economic activity of the enterprise, and opens describes the investment activities of the enterprise. The subject of research is the system of economic relations in the process of investment activity of the enterprise, theoretical background and methodological fundamentals of the investment activity of enterprises.

Keywords: investments, investment, enterprise, investment strategy.

Проблематикою цієї статті є дослідження системного підходу до управління інвестиціями на підприємстві, дослідження об'єктно-суб'єктної компоненти управління у взаємозв'язку з іншими системними елементами з урахуванням принципів управління, інвестиційних ризиків. Система управління інвестиціями на підприємстві включає: принципи управління, об'єкт, суб'єкт управління, інвестиційну політику підприємства, функції управління інвестиціями, правове, нормативне й інформаційне забезпечення, методи й інструменти управління.

Зупинимось на основних аспектах управління підприємницькими інвестиціями. Головна думка концепції «Управління інвестиціями в реальний сектор» полягає в тому, що цілеспрямований точковий вплив інвестора на ключові властивості об'єкта інвестицій дозволяє йому отримати глобальний контроль над надійністю та ефективністю власних вкладень, що можливо тільки в тому випадку, якщо основна діяльність об'єкта прозора. Створюючи і налагоджуючи механізми контролю над тим, щоб фінансова та інвестиційна політика були підпорядковані прийнятій стратегії діяльності, інвестор формує ще одну ключову властивість – цілеспрямованість розподілу ресурсів. Щоб організаційна структура відповідала прийнятій стратегії діяльності, а розстановка керівників здійснювалася відповідно до їх управлінських здібностей, інвестор підвищує надійність системи управління, встановлюючи достатній контроль над надійністю вкладень [3].

Слід погодитися з І. Кендалл і К. Роллінз про те, що основними параметрами інвестиційного проекту виступають: характеристика відповідності вихідних результатів і фактичних витрат на плановий проект; встановлений ранг як міра значущості проекту з точки зору стратегії розвитку, досягнення основної мета якої сприяє проекту; відповідальна особа за проект; чистий грошовий потік (NPV); проекти-попередники і послідовники, з якими пов'язаний цей проект; планова дата старту та фактична дата старту; планова дата закінчення і фактична дата закінчення; дата початку отримання результатів проекту; планове і фактичне виконання бюджету; відхилення від фінансового плану (перевитрата / недорасходи коштів відповідно до бюджету); залишкові ризиковані інвестиції; поточний стан взаємопов'язаних інвестицій [4].

Таким чином, здійснюючи цільове інвестування з формування стратегічності діяльності, цілеспрямованості розподілу ресурсів і надійності системи управління, інвестор (підприємець) бере в свої руки долю своїх інвестицій, покращуючи, тим самим, інвестиційний клімат об'єкта не лише для себе, а й для інших інвесторів.

Управління інвестиціями й управління інвестиційним кліматом – два взаємодоповнюючих один одного елемента, необхідних для реалізації цілей підприємницького інвестування. Різниця лише в тому, хто виступає ініціатором: інвестор або менеджер. Про управління інвестиційним кліматом можна говорити тільки в разі, якщо ті ж самі перераховані вище ключові властивості об'єкта створюються за ініціативою менеджера [2].

Через відсутність у керівників підприємств досвіду стратегічного планування, а часом і небажання замислюватися про кардинальні шляхи розвитку підприємства в умовах нестабільного соціально-економічного середови-



ща часто поведінка підприємств, їх менеджерів та інвесторів є імпульсивною, непередбачуваною, а то і руйнівною для цього середовища. Навпаки, наявність на підприємстві збалансованої системи стратегічного планування є одним із найважливіших чинників інвестиційної привабливості підприємств [1].

Найважливішою умовою конкурентоспроможності вітчизняних підприємств є ефективні системи управління. На сьогодні багато підприємств планують розробити або розробляють власні системи управління корпоративними інвестиціями. При цьому найчастіше використовується метод «проб і помилок», тобто розвиток відбувається на основі накопичених емпіричних знань. Недолік практичного досвіду в цій галузі відчувається і в консультаційних організаціях [4].

Відсутність ефективного управління призводить до втрат дефіцитних інвестиційних ресурсів. Тому доцільно узагальнити вітчизняний і зарубіжний досвід у цій області та розробити комплекс методичних рекомендацій з управління інвестиційними проектами в корпораціях.

Значний вплив на ефективність управління інвестиціями надає розподіл повноважень і відповідальності між різними підрозділами підприємств при здійсненні інвестиційних проектів.

Різноманітність видів діяльності і великі масштаби виробничих комплексів корпоративних структур породжують значне різноманіття характеристик здійснюваних ними інвестиційних проектів. Різні інвестиційні проекти вимагають різних методів управління. Отже, інвестиційні проекти підприємства повинні класифікуватися залежно від особливостей управління ними [4].

В українських корпораціях системи управління стратегічними корпоративними інвестиціями розвинуті слабо. Практично не використовуються методи стратегічного планування. Типовим недоліком українських корпорацій є поєднання в одному підрозділі функцій стратегічного та тактичного планування, що приводить до домінування оперативного планування над стратегічним.

Масштаб проекту робить значний вплив на організаційну структуру управління проектом. Проектні організаційні структури доцільно використовувати при управлінні великими інвестиційними проектами, де витрати на управління становлять незначну частину вартості всього проекту. При управлінні відносно невеликими проектами економічніше використовувати матричні та лінійно-функціональні організаційні структури. Аналіз практики господарювання українських корпорацій свідчить про високу ефективність жорстких матричних структур. Ці організаційні структури дозволяють ефективно контролювати результати здійснення проекту при відносно невисоких витратах на управлінський персонал [2].

Величезне значення для ефективності управління інвестиціями мають системи збору, зберігання й обробки інформації про плановані і реалізовані інвестиційні проекти. Реалізація інвестиційного проекту включає передінвестиційну, інвестиційну та експлуатаційну фази.

На передінвестиційній фазі інформаційні потоки пов'язані з формуванням бізнес-плану та ТЕО проекту, а також їх узгодженням із планами і бюджетами корпорації. На інвестиційній фазі інформаційні потоки пов'язані з обліком, результатами реалізації проекту, їх порівнянням з планами коригувальних заходів. На експлуатаційному етапі інформаційні потоки пов'язані з підсумковою оцінкою результатів проекту. Аналіз систем управління інвестиціями в найбільших українських корпораціях свідчить про слабе нормативне забезпечення процесів управління і численні інформаційні розриви. Наприклад, дуже часто не здійснюється підсумкова оцінка результатів здійснення інвестиційного проекту. Фактично українські системи управління корпоративними інвестиціями знаходяться на початкових етапах тривалого процесу розвитку. Тому значних успіхів у підвищенні ефективності управління інвестиційними проектами можна досягти за допомогою регламентації інформаційної взаємодії при здійсненні різних етапів інвестиційних проектів [3].

Таким чином, розгляд системи управління інвестиціями на підприємстві з урахуванням функцій управління інвестиціями та процесу управління інвестиціями дозволяє виділити додаткові взаємозв'язки між компонентами й елементами системи управління інвестиціями, уточнити зміст окремих функцій і етапів управління.

На основі проведеного аналізу управління інвестиційною діяльністю підприємства були виявлені деякі проблеми, такі як: слабка конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, відсутність ефективного управління, складність управління за рахунок різноманіття характеристик здійснюваних ними інвестиційних проектів, слабо розвинута система управління стратегічними корпоративними інвестиціями та ін. У цій статті пропонується для усунення цих проблем ряд пунктів: розвиватися і вчитися за принципом «проб і помилок», набиратися емпіричних знань, узагальнити вітчизняний і зарубіжний досвід у цій області, класифікувати інвестиційні проекти підприємства тощо.

Оскільки інвестиції завжди будуть приваблювати, перспективи подальших досліджень у цьому напрямку дуже позитивні. Вони будуть приваблювати не тільки початкових підприємців, але й «акул» бізнесу з великим досвідом роботи.



Література: 1. Бланк І. А. Інвестиційний менеджмент / І. А. Бланк. – Ельга ; Ніка-Центр, 2001. – 448 с. 2. Бясов К. Т. Основні аспекти розробки інвестиційної стратегії організації / К. Т. Бясов // Фінансовий менеджмент. – 2003. – № 4. – С. 65–75. 3. Игошин Н. В. Інвестиції / Н. В. Игошин. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 413 с. 4. Кендалл І. Современныe методы управления портфелями проектов и офис управления проектами: Максимизация ROI / И. Кендалл, К. Роллинз ; пер. с англ. – М. : ЗАО «ПМСОФТ», 2004. – 179 с.



ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕСУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

УДК 005.32:331.101

Шпота Г. В.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Запропоновано вдосконалену модель рівнів потреб у мотивації, нове візуальне представлення рівнів задоволення потреб, що сприяють мотивації персоналу; розглянуто типи поведінки людей згідно з наведеною моделлю та їх особливості.

Ключові слова: мотиваційний процес, потреба, співвідношення взаємодії потреб, управління персоналом, керівництво господарською організацією.

Аннотация. Предложена усовершенствованная модель уровней потребностей в мотивации, новое визуальное представление уровней удовлетворения потребностей, способствующих мотивации персонала; рассмотрены типы поведения людей согласно предоставленной модели и её особенности.

Ключевые слова: мотивационный процесс, потребность, соотношение взаимодействия потребностей, управление персоналом, руководство хозяйственной организацией.

Annotation. This article shows proposes an improved model of needs for motivation. A new visual presentation of levels to meet the needs, contributing to employee motivation. The types of behavior, according to information provided model and its features.

Keywords: process of motivation, needs, the ratio of the interaction of needs, human resource management, management of a business organization.

Сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні вимагає від вітчизняних підприємств активних дій з підвищення ефективності їх функціонування. На сьогодні мотивація праці на підприємстві належить до числа найбільш важливих проблем управління персоналом. Незважаючи на те, що ефективність господарських процесів є традиційним об'єктом вивчення для економістів, проблема результативності залишається поза увагою.

Метою статті є дослідження впливу співвідношення потреб персоналу у владі, успіху та приналежності на ефективність прийняття управлінських рішень, а також дослідження мотивації персоналу через задоволення цих потреб.

Увага проблемі управління персоналом приділялась вітчизняними та закордонними вченими, такими як: Ф. Тейлор, Ф. Гібрет, Л. Гібрет, Г. Емерсон, М. Фоллет, а також О. Шелдон, А. Файоль, Е. Мейо. Відомими авто-



рами сучасних теорій мотивації на Заході стали А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та ін. Серед українських учених внесок у створення та розвиток теорій мотивації належить таким ученим, як: М. Вольський, Г. Цехановецький, М. Туган-Барановський. М. Вольський вважав за необхідне поліпшувати фізичні, моральні й інтелектуальні умови існування людини; Г. Цехановецький вважав, що більшість людей як «економічних особ» прагнуть поліпшити свій добробут за рахунок інших. М. Туган-Барановський одним із перших у світі розробив чітку класифікацію потреб, виокремивши п'ять їхніх груп: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потреби, альтруїстичні, потреби практичного характеру. Він особливого значення надавав психологічним почуттям, трудовим традиціям, моральним і релігійним поглядам [1].

Однак, як показує практика, сучасна вітчизняна мотивація виявляється малоефективною, оскільки зводиться переважно до оплати праці. Тому більшість підприємств України під час формування мотивації праці використовують накопичений світовий досвід, тобто пропонують на додаток до заробітної плати систему заохочувальних бонусів, зацікавлення в отриманні прибутку, участь в акціонерному капіталі.

Інтенсивне наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності розпочалось із зародженням капіталізму. Одним із перших вивчав цю проблему з економічних позицій класик англійської політичної економії А. Сміт. У своїй роботі «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.) він вказав на основні причини мотивації працівника: економічний інтерес, прагнення людини до одержання максимальної економічної вигоди і поліпшення власного добробуту. Погляди Сміта стали основою розроблених згодом теорій ринкових відносин і основних мотиваційних концепцій. Вперше термін «мотивація» використав у своїй статті А. Шопенгауер. Сьогодні вчені по-різному трактують це поняття (табл. 1) [2].

Таблиця 1

Трактування поняття «мотивація»

Автор	Визначення
Х. Хекхаузен	Всього лише конструкт мислення, а не реально існуючий психологічний феномен
М. Альберт, М. Мескон, М. Хедоурі	Процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації
Е. Уткін	Стан особистості, визначає ступінь активності та спрямованості дій людини в конкретній ситуації

У розвитку мотиваційних процесів у сфері праці можна зазначити зміну напрямку вектора мотиваційних впливів у міру соціально-економічного розвитку суспільства. Від первісної орієнтації строго на підвищення продуктивності праці мотивація поступово стала орієнтуватися на підвищення якості праці, стимулювання творчої активності, ініціативи і на закріплення працівників на підприємстві.

В кожній господарській організації обов'язково є дві системи: керуюча і та, якою керують. Для діяльності кожної із систем з метою підвищення ефективності потрібна своя мотивація. Для керованої системи (підлеглих) використовують мотивацію персоналу, для керуючої системи (керівництва) доцільною буде самомотивація.

Мотивація персоналу – це комплекс матеріальних і нематеріальних стимулів, покликаний забезпечити якісну та продуктивну працю робітників, а також спосіб залучити в компанію найбільш талановитих фахівців і утримати їх у штаті [3]. Працівник, мотивований задовольнити свою потребу, буде краще виконувати свої обов'язки. Кожен керівник приймає власні рішення, немає єдиного способу для успішного досягнення своєї мети. Саме тому є різні способи самомотивації, крім різних методів управління та побудови системи підприємства.

Науковий інтерес представляє теорія набутих потреб Девіда МакКлелланда, а саме потреби у владі, успіху та приналежності, оскільки з їх допомогою можна впливати на персонал. Факт різноманітних видів керівництва можна обґрунтувати тим, що підприємці знаходяться у різних середовищах і їх оточують різні зовнішні фактори. Дослідження впливу цих факторів у взаємодії з потребами у владі, успіху та приналежності на їх поведінку допомогло вдосконалити модель залежності на різних рівнях мотивації, що наведено на рис. 1.



Рис. 1. Піраміда рівнів взаємодії потреб у мотивації

На кожному підприємстві прийняття управлінських рішень з визначення різних рівнів «трикутника» є різним. Згідно з дослідженнями МакКлелланда зроблено пояснення до кожного рівня мотивації. Розглянемо їх більш детально.

Інституційний рівень. Передбачає собою таке співвідношення:

- потреба у владі й успіху – 80 %;
- потреба в приналежності – 20 %.

Такі люди зазвичай займають вищі керівні посади. Для них характерна потреба впливу на людей, до того ж не тільки в адміністративному сенсі, але і як лідера. Людям з таким співвідношенням не притаманне бажання бути в центрі уваги. Більше значення для них займає доведення справи до успішного закінчення. Що стосується підприємництва, то люди з інституційним рівнем мотивації для задоволення потреб схильні до підприємницької діяльності. Їм притаманні навички керівництва, вони воліють організувати якусь систему, яка сприятиме ефективній діяльності підприємства, з їх мінімальним до неї втручанням.

Управлінський рівень. Передбачає собою таке співвідношення:

- потреба у владі й успіху – 65 %;
- потреба в приналежності – 35 %.

Люди цього типу стають хорошими найманими працівниками або ж є управлінцями невеликого підприємства. Для них характерно вміння організувати персонал, однак вони не прагнуть брати на себе відповідальність за всю роботу. Вони віддадуть перевагу підкоритися вказівкам начальства, ніж самим вирішувати якісь більш важливі питання. Що стосується підприємництва, то люди з управлінським рівнем мотивації для задоволення потреб схильні до того, щоб працювати на самих себе з девізом «краще мене ніхто не зробить» (наприклад, юристи чи лікарі). Вони можуть організувати людей до ефективної діяльності, але не будуть упевнені в результаті їх роботи.

Оперативний рівень. Передбачає собою таке співвідношення:

- потреба у владі й успіху – 35 %;
- потреба в приналежності – 65 %.

До цього типу персоналу належать ті, хто відчуває постійну потребу в спілкуванні, і найчастіше віддає перевагу творчому підходу у своїй діяльності. Вони прагнуть бути хорошими і надійними працівниками, оскільки їм важливо бути потрібними як для керівництва, так і в колективі. Що стосується підприємництва, то люди з оперативним рівнем мотивації для задоволення потреб не схильні до того, щоб бути підприємцями, особливо великими. Для них важливіше безпека та стабільність, що виражається в страху втратити робоче місце, і звичкою стабільно отримувати в один і той же час заробітну плату [4].

Проблема визначення ефективності діяльності підприємства та пошуку шляхів її підвищення є складною і такою, що важко формалізується. Адже будь-яке підприємство – це складна система, яку важко спростити, не втративши при цьому її суттєвих характеристик. Складний і неоднозначний процес мотивації кожної конкретної людини є унікальним і часто непередбачуваним. Запропонована теорія дозволить ефективно впливати на персонал через задоволення розглянутих потреб та допоможе приймати управлінські рішення, виходячи з того, до якого рівня «піраміди взаємодії» потреб у мотивації» відносяться працівники.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Дзеніс О. О.

Література: 1. Ключові аспекти мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukr.vipreshebnik.ru/upr-presonal/4345-klyuchovi-aspekti-motivatsiji-pratsi-na-pidpriemstvi.html>. 2. Сущностные аспекты понятия мотивации [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_KAND_2013/Economics/5_122284.doc.htm. 3. Мотивация персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hr-capital.ru/rus/services/hr_konsalting/motivacija_personala/. 4. Теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pmsn.ru/articles/motiv.php?id_S=82.

ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ

УДК 331.56.57(477)

Щербина Д. И.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

***Аннотация.** Проанализированы проблемы безработицы среди молодежи в Украине. Предложены пути решения данной проблемы и дальнейшие перспективы трудоустройства.*

***Ключевые слова:** безработица, занятость, рынок труда, безработная молодежь.*

***Анотація.** Проаналізовано проблеми безробіття серед молоді в Україні. Запропоновано шляхи вирішення цієї проблеми та подальші перспективи працевлаштування.*

***Ключові слова:** безробіття, зайнятість, ринок праці, безробітна молодь.*

***Annotation.** The problems of unemployment among young people in Ukraine. The ways of solving the problem and future employment prospects.*

***Keywords:** unemployment, employment, the labor market, unemployed youth.*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что безработица существует во всех странах мира. Эта проблема мешает реализовываться людям в жизни. Безработица, которая существует в нашей стране (Украине), связана с резким падением производства, высоким ростом инфляции и рядом других причин.

Цель работы: показать причины безработицы среди молодежи, ее взаимосвязь с инфляцией, пути и перспективы решения этой проблемы.

Безработная молодежь – это особая социальная группа, которая в определенное время не имеет таких ценностей, как работа, и связанный с ней престиж, материального благосостояния. Значительную часть безработной молодежи составляют молодые люди – выпускники профессионально-технических и высших учебных заведений, которые получили профессию (специальность) и впервые выходят на рынок труда. Изучением проблем безработицы занимались такие ученые, как: Л. Галькив, И. Моцин, М. Папиев, А. Пижук, Я. Миклош, В. Федоренко и др. Вопросы взаимосвязи инфляции и безработицы исследовал А. Филлипс, в дальнейшем – П. Самуэльсон и Р. Солоу. Однако целый ряд вопросов, связанных с особенностями проявлений безработицы в Украине, требуют дальнейшего изучения и развития.

Безработица – наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход.

Рынок труда – важная часть любой экономической системы, поскольку его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста этой системы. В то же время рынок труда является ключевым элементом социально-экономической политики, проводимой властными структурами.

В Украине еще не разработана целостная концептуальная модель трудоустройства выпускников государственных вузов. Поэтому проблема обеспечения занятости и трудоустройства молодежи является первоочередной задачей государства [1]. Основными факторами, влияющими на работу и включенность молодежи в трудовую деятельность, является личный потенциал и самооценка, мотивы и ценностные ориентации, степень профессионального самоопределения, уровень и качество образования, место жительства, степень осведомленности, наличие трудовой биографии, социальная защищенность и деятельность Государственной службы занятости и т. д. Социально-экономические последствия молодежной безработицы являются более сложными и глубокими, чем безработица взрослого населения. Обычно, рассматривая последствия безработицы, в первую очередь обращается внимание на экономическую сторону этой проблемы. Действительно, следствием безработицы является невыпущенная продукция, а соответственно, уменьшение среднедушевого реального ВВП и снижение уровня жизни населения. Кроме экономических, безработица имеет существенные негативные социальные последствия. Длительная безработица приводит к потере самоуважения, квалификации, разладу в семье, увеличению преступности в стране. В условиях рыночной экономики проблема занятости молодежи становится особенно острой. Почти половина безработных в мире – молодежь в возрасте от 15 до 24 лет. Молодежь составляет лишь 4-ю часть от общего количества населения трудоспособного возраста, вероятность безработицы для молодых людей втрое

выше, чем для взрослых. Данная проблема актуальна и для Украины. Следует заметить, что общая численность безработных в нашей стране в возрасте от 15 до 70 лет по методологии МОТ выросла с 1417,6 тыс. чел. в 2007 г. до 1785,6 чел. в 2010 г., т.е. с 6,4 до 8,1 % от экономически активного населения. В то же время потребность в рабочей силе на конец года сократилась с 169,7 тыс. чел. в 2007 г. до 63,9 тыс. чел. в 2010 г. Несмотря на такую негативную тенденцию, уровень занятости среди людей в возрасте 25–49 лет в 2010 г. достиг 75 % от общей численности населения соответствующей возрастной группы, однако среди молодых людей от 15 до 24 лет он составил всего 34,5 %. Данные представлены на рис. 1, 2 и 3 [2].

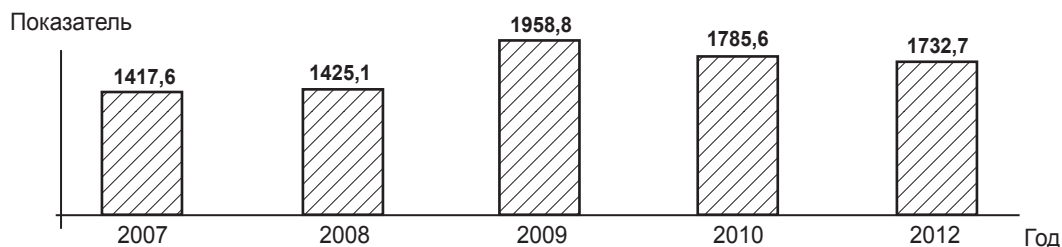


Рис. 1. Безработное население (по методологии МОТ)

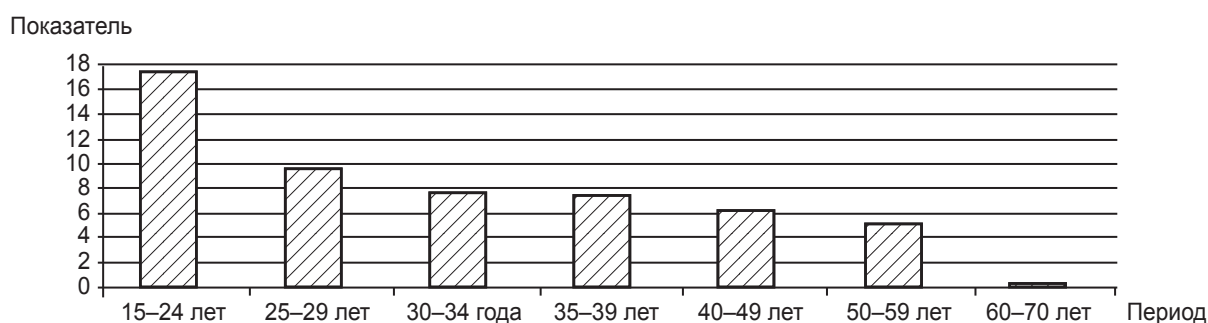


Рис. 2. Уровень безработицы населения по возрастающим группам [4]

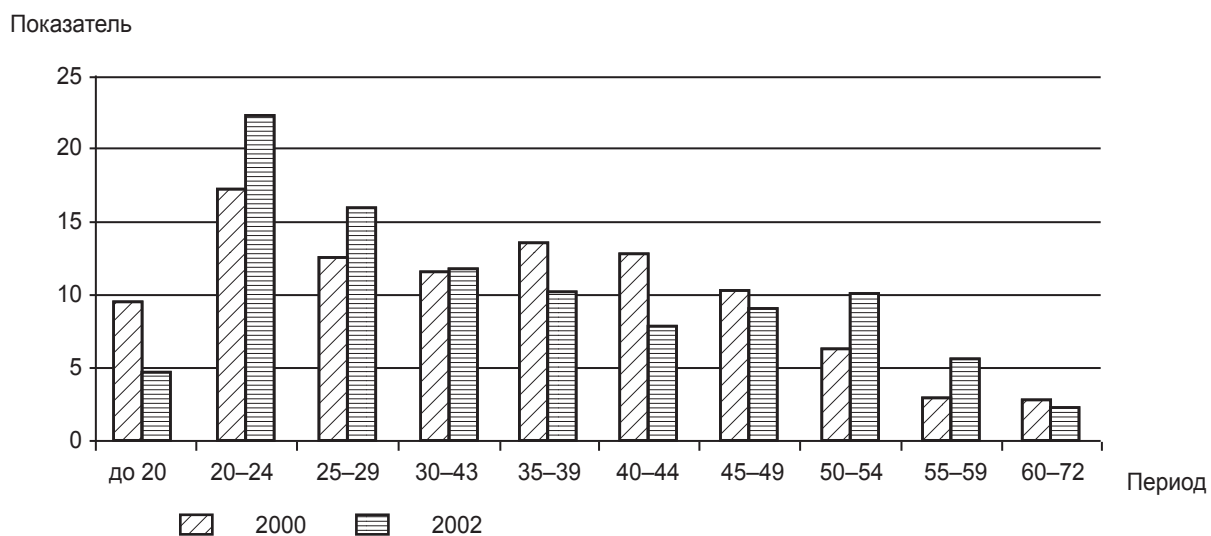


Рис. 3. Уровень безработицы населения по возрастающим группам [4]

Государственное нормативное регулирование молодежного сегмента рынка труда является слишком сложным, не всегда соответствует современной жизни, требует внесения определенных корректив и изменений. Масштабный нормативно-правовой массив молодежной сферы не до конца систематизирован, он требует определенного совершенствования и более внимательного отношения к его формированию. Законодательно закреплены обязательства государства по предоставлению трудоспособной молодежи первого рабочего места на срок не менее двух лет, данное положение закреплено в ст. 197 Кодекса законов о труде и ст. 7 Закона Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине». Действие этих норм распространяется прежде всего на молодежь, которая закончила или прекратила обучение в общеобразовательных, про-



фессиональных, учебно-воспитательных и высших учебных заведениях, завершила профессиональную подготовку и переподготовку, а также освободилась со срочной военной или альтернативной (невоенной) службы. Но действие этой статьи распространяется только на лиц, подготовка которых осуществляется по государственному заказу. Кроме этого, законодательством не предусмотрена ответственность за возможность отсутствия рабочих мест на предприятии, на которое отправляется молодой специалист. Таким образом, его право – оспорить такое решение в случае отказа в приеме на работу в связи с отсутствием рабочих мест на предприятии, куда его направляют.

Итак, государство гарантирует молодежи право на труд, но из-за отсутствия достаточного практического опыта, социально-правовых и профессиональных знаний, а порой моральной неподготовленности к конкуренции на рынке труда, реализовать свое право на труд молодым гражданам достаточно сложно. Следовательно, можно утверждать, что законодательством недостаточно определена ответственность работодателей за отказ в трудоустройстве молодых граждан, отсутствуют нормативные документы об экономическом стимулировании работодателей, создающих рабочие места для соответствующих категорий молодежи сверх установленной квоты. Нужен совершенный механизм регулирования занятости различных категорий молодежи, который учитывал бы финансово-социально-экономические возможности государства, региона и предприятия. Пути достижения социально-экономической политики, существующей в рамках определенной страны. В Украине в условиях переходного периода основной груз ответственности ложится на государство, в то же время возрастает и роль рыночной экономики в проведении социального процесса. В соответствии со ст. 25 Декларации прав человека современное правовое государство должно гарантировать право на такой уровень жизни, который учитывает обеспечение едой, жильем, необходимым для поддержания уровня жизни и здоровья [3]. Чтобы обеспечить такую защиту, государство должно установить все эти принципы в законном порядке и утвердить механизм их реализации и функции предоставления социальной поддержки.

Улучшению положения молодежной занятости может способствовать: разработка и принятие специального Закона «О гибких и нестандартных организационных формах занятости», который предусматривал бы широкое использование гибких графиков рабочего времени и закреплял условия действия временных и сезонных контрактов; создание отдельной биржи труда (или специальных отделов) именно для трудоустройства молодежи; разработка проектов, ориентированных на финансирование активных мер содействия занятости молодежи. Установление доплат к окладам молодым работникам (данное мероприятие может выступить определенным стимулом к поиску работы молодыми людьми); разработка и внедрение действенного механизма финансовой и иной поддержки предприятий, учреждений и организаций, участвующих в реализации этой программы.

Настойчивость молодежи, которая действительно хочет работать совместно с реализацией эффективной молодежной политики государства, направленной на получение молодыми людьми в возрасте от 15 до 24 лет работы с достаточными условиями труда приведут к улучшению ситуации с безработицей молодежи и уровня экономического развития государства в целом. Эффективное решение проблемы трудоустройства молодежи даст толчок к развитию отечественной экономики, способствовать становлению Украины как стабильного, развитого и процветающего государства.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Филатов В. М.

Литература: 1. Булатов А. С. Экономика / А. С. Булатов. – М. : Экономистъ, 2010. – 896 с. 2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. 3. Економічна активність населення України 2010 : статист. зб. / Відповід. за вип. В. Сенік. – Київ : Держ. комітет статистики України, 2010. – 104 с. 4. Динамика украинской безработицы за 11 лет [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2043683-dinamika-ukrainskoy-bezrobotitsy-za-11-let.htm>.



СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 330.342.2

Щербініна С. С.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто три світові моделі науково-інноваційного розвитку. Проаналізовано основні відмінності й особливості цих моделей. Порівняно обсяги інвестицій у розвиток інноваційної діяльності постіндустріальних країн.

Ключові слова: інвестиції, модель науково-інноваційного розвитку країни, потенціал.

Аннотация. Рассмотрены три мировые модели научно-инновационного развития. Проанализированы основные отличия и особенности данных моделей. Были сопоставлены объемы инвестиций в развитие инновационной деятельности постиндустриальных стран.

Ключевые слова: инвестиции, модель научно-инновационного развития страны, потенциал.

Annotation. The article examined three world models of scientific innovation. Basic differences and features of these models are analysed. The volumes of investments were confronted in development of innovative activity of the developed countries.

Keywords: investment model of scientific and innovative development of the country's potential.

Процеси глибоких теоретичних і практичних питань розвитку інновацій займають важливе місце в сучасній науці. Зростання ВВП на душу населення призводить до посилення значення розвитку інновацій, що являється актуальним питанням для вітчизняних і зарубіжних досліджень. Термін «інновації» науковці кожної країни тлумачать по-своєму, тому взагалі під цим поняттям розуміють створення нових продуктів, а також технологічні зміни, які призводять до економічного прориву держави.

Інноваційна діяльність країни неможлива без інвестицій в науково-дослідницькі та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР). Рівень інвестиційних вкладень Європейського Союзу значно менший, ніж у Сполучених Штатах Америки. Це доводить той факт, що кількість фірм та інноваційних організацій у сфері фінансових послуг США більша, а у країнах ЄС – обмежена.

Проаналізувавши статистичні дані, можна помітити, що за останні роки європейські країни спрямовують на НДДКР 1,9 % ВВП. У сфері медицини, фармацевтики й авіації тощо Європейський Союз вклав понад 164 млрд євро, на той час як Америка – 288 млрд євро. Кількість патентів в Японії складає 52 437 (на мільйон населення доводиться 412 патентів), США займає перше місце в світі за кількістю патентів – 64 967 заявок) [1; 9].

Залежно від обсягу та використання інвестицій, які виділяються на розвиток галузей, всі держави можна віднести до однієї з трьох світових моделей науково-інноваційного розвитку. Перша модель характеризується швидким розвитком і значним поширенням новацій на світовому ринку (представниками моделі є США, частина Європейських країн). Для другої моделі притаманні високі показники втілення інновацій та науково-технічне лідерство (прикладом є Японія, Південна Корея, Китай). Третя модель несе в собі всебічний розвиток і реалізує новітні впровадження у технічний прогрес країни (Таїланд, Туреччина, Португалія, Чилі та Йорданія) [3].

На цей час провідне місце у світовому рейтингу розвинених країн посідають держави-лідери, такі як Японія, Сінгапур, США, Канада, Німеччина, Франція, Великобританія та ін. Ці країни досягли високого рівня розвитку в економічній, соціальній, політичній, технологічній та інноваційній сферах завдяки тому, що вони усвідомлюють власні переваги та недоліки або в іншому випадку зможуть удосконалити свої навички для майбутніх змін у країні.

Країна, яка інвестує великий обсяг коштів у розвиток інноваційної діяльності, – це США. Освіта в Америці займає провідні позиції у світі, оскільки там нараховується 150 першокласних університетів (Гарвардський, Йельський, Стендфорський). В них зосереджена значна кількість досліджень у сфері прикладних наук, яким навчають нобелівські лауреати та професори. Особливістю американських університетів від всіх інших є система «грантів по рейтингу». В країні регулярно відбувається розподіл навчальних закладів по рейтингу, який проводять серед однопрофільних факультетів. Така система дуже важлива для залучення студентів, тому заклади докладають немало зусиль для того, щоб привернути до навчання найкращих, знаючих професорів і впровадити нові методи навчання. Також, окрім університетів, фундаментальною дослідницькою роботою займаються Інститути вищих досліджень.

Їх задача: підвищення кваліфікації кадрів, які після захисту звання мають пройти стажування в інститутах, для яких спеціально відбирають дослідників або відомих професорів, які працюють довгий період на посаді.

Наступною особливістю інноваційної діяльності Америки є Національні лабораторії. На відміну від України, це величезні інститути з великою кількістю співробітників, які загальними зусиллями виконують дослідження. Статистичні дані показують, що на території США налічують 17 лабораторій, а в Україні їх кількість складає 7 [7].

Крім цього, у країні є велика кількість приватних дослідницьких корпорацій. Вони обслуговують інтереси американських державних відомств і приватних компаній, займаючись при цьому прикладними та фундаментальними дослідженнями на комерційній основі. Трансфер технологій США здійснюється переважно з університетів у промисловість за допомогою венчурних компаній (нараховують 106) шляхом створення всередині компаній великих дослідницьких підрозділів. За даними американських аудиторських компаній, інвестиції венчурного капіталу за останні 15 років збільшилися з 7,6 до 41,6 млрд доларів [4].

Характеризуючи в цілому інноваційну діяльність Америки, слід особливо підкреслити важливу роль університетів. Незважаючи на величезні заслуги Національних лабораторій, нещодавно державою обговорювалась можливість їх скорочення та часткового закриття через зменшення обсягу державного фінансування. Головною відмінністю американських університетів є можливість за рахунок великих заробітних плат залучати найкращих світових професорів, лауреатів зі всього світу, а отже, навчати велику кількість студентів, які пізніше залишаються в країні, більша частина яких отримує громадянство і оселяється у США.

Аналізуючи інноваційний потенціал Японії, можна сказати: що при всій економічній потужності цієї країни інноваційний потенціал значно відстає від потенціалу Сполучених Штатів Америки. Роль університетів та загальноосвітніх закладів значно менша, ніж роль дослідницьких лабораторій, світових корпорацій або фірм. Це пояснює той факт, що вся діяльність Японії не спрямована на фундаментальний розвиток країни. Значну увагу в державі приділяють створенню та вдосконаленню технічних інновацій, новітніх механізмів і високоякісних систем. Починаючи з середини минулого сторіччя Японія почала закупати іноземні патенти та в поєднанні зі швидким інноваційним розвитком швидко змогла домогтися значних успіхів у галузях електроніки, робототехніки, нанотехнологій і навіть змогла витіснити провідного світового лідера – США зі сфери машинобудування. На сьогодні «країна Сонця» швидкими темпами розвивається в галузі прикладних інженерних розробок, постійно втілюючи з цим нові дослідження в інноваційних галузях.

Особливістю інноваційної діяльності країни є орієнтація на виробництво якісних продуктів високотехнологічної сфери, які будуть експортуватися в інші країни. Все це завдяки модернізованим засобам виробництва, якості й акуратності виробників при створенні товарів і відповідальності за випущену продукцію, яка спрямована на широке коло споживачів.

Станом на 2010 рік сума експортованих товарів склала 765,2 млрд доларів. В 2013 році Японія зареєструвала 265 тисяч заявок на патенти. Потенційними партнерами країни є: Китай – частка в експорті складає 18,88 %, США – 16,42 %, Республіка Корея – 8,13 %. Головними товарами на експорт є: нафта, зріджений природний газ, текстильні вироби, мікросхеми, комп'ютерна техніка та морепродукти [8].

До країн – представників третьої моделі науково-інноваційного розвитку відносять Туреччину, Йорданію, Чилі, Таїланд, Португалію. Відмінність країн цієї моделі від інших: розвиток у фундаментальних і прикладних науках дуже низький, та рівень розвитку сільського господарства відіграє значну роль в економіці країн. Інноваційна політика спрямована на запозичення, співпрацю та розповсюдження, а не на створення та розвиток нових технологій і товарів.

На сьогодні Туреччина – країна, яка не відрізняється найбільшою інноваційною активністю економіки. Цікавим залишається той факт, що в 2001–2002 рр. переважну кількість іноземних студентів у США склали студенти з Туреччини та Таїланду. Наукова галузь країни несе втрати серед аспірантів. Як показують дані, один кандидат наук на 34 000 людей з населення. Згідно з науковою статистикою: 38 % всіх аспірантів є спеціалістами в області математики, природних наук та інженерії, а відомі в світі комп'ютерні науки зовсім не популярні в Туреччині, бо лише 3 % студентів пов'язують себе з цим напрямом [2].

На сьогодні країна активно працює над створення власної національної інноваційної системи. В 1963 році була створена «Рада з науки і технологій» – центральна установа, яка відповідає за створення наукових досліджень. В повноваження входять формування науково-технологічної та інноваційної політики, грантове фінансування, пошук молодих талантів і вихід у світ наукових статей і публікацій. Рада також дає можливість молоді стажуватися за кордоном, здійснює обмін студентами та проведення олімпіад, а також багато інших видів підтримки для студентів.

За останні роки в Туреччині було створено 12 технопарків і зон технологічного розвитку, які потрібні для співпраці між університетами та виробничими підприємствами. В них формуються особливі умови праці, фінансова підтримка держави, додаткові умови для співпраці між дослідницькими центрами та компаніями – виробниками (державою додатково збільшує на 30 % фінансування при співпраці) [5]. Все більших обертів набуває впровадження в освітній процес дистанційного навчання, технологій комунікацій і цифрових телекомунікацій. Швидкими кроками втілюється менеджмент не тільки в університетах (наука введена в 52 з 77 університетів), а й на



підприємствах країни. В 2013 році було подано 4 392 заявок на патенти. Статистичні дані показують, що зовнішньоторговий оборот склав 403,5 млрд доларів, експорт – 151,8 млрд доларів та імпорт – 251,6 млрд доларів. Країнами – споживачами продукції з Туреччини залишаються: Німеччина – обсяг продукції складає 8,6 % (13,7 млрд доларів), Ірак – 11,9 млрд доларів, Великобританія, Росія та ін. [6].

Таким чином, були проаналізовані три моделі науково-інноваційного розвитку. Отже, хотілося б відзначити роль третьої моделі інноваційного розвитку. Деякі країни у світі відомі своїми відкриттями у сфері інновацій, але велика кількість країн мають дуже низький рівень економічного розвитку через нестачу ресурсів, застарілі та не модернізовані засоби виробництва, відсутність потенціалу у галузі фундаментальної та прикладної науки – таким державам слід приділяти більше уваги. Слід розвивати інноваційний потенціал країн відповідно до третьої моделі, тобто робити акцент на використанні нових продуктів і технологій, на розвитку освіти та суспільного життя, сфери послуг, менеджменту, туризму, підвищувати рівень кваліфікації працівників та удосконалювати виробництво.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Томах В. В.

Література: 1. Городникова Н. В. Индикаторы инновационной деятельности : статист. сб. / Н. В. Городникова, С. Ю. Гостева. – М. : НИУ ВШЭ, 2009. – 488 с. 2. Зинов В. Г. В зеркале патентной статистики / В. Г. Зинов, Г. В. Эрлих // Химия и жизнь. – 2014. – № 4. – С. 26–29. 3. Кириченко Е. Е. Современные общемировые тенденции развития инноваций / Е. Е. Кириченко // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 3. – С. 3–13. 4. Мельников Б. Инвестиционный рынок: конъюнктура января – сентября 2002 / Б. Мельников, М. Марковская // Инвестиции в России. – 2003. – № 1. – С. 27–33. 5. Механізм економічної політики : навч. посіб. / Ю. М. Уманців, О. І. Міняйло, В. І. Косик. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. – 436 с. 6. Міжнародні дані країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.theglobaleconomy.com/compare-countries>. 7. Попадюк Т. Г. Возможности и перспективы инновационной технологии государственно-частного партнерства в финансировании транспортной инфраструктуры / Т. Г. Попадюк, К. Л. Шевалдина // Управление экономическими системами: электрон. науч. журнал. – 2014. – № 8. – С. 85–88. 8. Світовий Атлас даних [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://knoema.ru/atlas/ranks/>. 9. Японія в міжнародних економічних відносинах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ereport.ru/articles/weconomy/japan3.htm>.



СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «МАРКЕТИНГ»

УДК 339

Ыбыдов Максат

Студент 4 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрены определения понятия «маркетинг», предложено усовершенствованное определение, определены цели и задачи маркетинга. Рассмотрены виды маркетинга: ориентированный на продукт, изделие или услугу, ориентированный на потребителя, целевую аудиторию, интегрированный маркетинг.

Ключевые слова: маркетинг, предприятие, деятельность, цели и виды маркетинга.

Анотація. Розглянуто визначення поняття «маркетинг», запропоновано удосконалене визначення, визначено мету і завдання маркетингу. Розглянуто види маркетингу: орієнтований на продукт, виріб або послугу, орієнтований на споживача, цільову аудиторію, інтегрований маркетинг.

Ключові слова: маркетинг, підприємство, діяльність, цілі та види маркетингу.



Annotation. The article deals with the definition of “marketing”, an improved definition, defined goals and marketing objectives. We consider marketing types: oriented product, a product or service, customer-oriented, target audience, integrated marketing.

Keywords: marketing, enterprise activities, objectives and marketing types.

В современных условиях конкурентной борьбы шанс на победу имеют только те предприятия, которые максимально эффективно используют методы и приемы маркетинга в своей деятельности. Проблеме маркетинга посвящены труды таких ученых, как: Ламбен Ж.-Ж. [1], Котлер Ф. [2], Пашкус Ю. [3], Швальбе Х. [4]. Несмотря на значительное количество работ, посвященных маркетингу, единого общепринятого взгляда на маркетинг не существует, что и обуславливает актуальность написания данной статьи.

Маркетинг – это особая система управления компанией, направленная на изучение и учет спроса и требований рынка с целью грамотной ориентации производственной деятельности компании на выпуск конкурентоспособной продукции [1]. Такая продукция должна отвечать определенным технико-экономическим характеристикам, а ее реализация – обеспечивать предприятию получение максимальной прибыли и стабильное положение на рынке. Понятие маркетинга как раз и заключается в производстве такого продукта, обеспечении сбыта и достижении максимального уровня рентабельности.

Маркетинг – это деятельность по разработке, производству и продвижению товаров и услуг от производителя к потребителю. Существует множество определений маркетинга как процесса направления потока товаров и услуг от производителя к потребителю или пользователю. Маркетинг – это более широкое понятие, чем деятельность по продаже и рекламе. Деятельность по продаже и рекламе – лишь некоторый аспект маркетинга. Маркетинг – целевая, стратегическая и управляемая деятельность, проходящая через все этапы – от разработки товара, его продвижения на рынке до продажи и послепродажного обслуживания. Маркетинг представляет собой полный процесс движения продуктов и услуг от производителя к потребителю.

Маркетинг в любой организации – это управленческая деятельность по планированию и выполнению принятых решений, связанных с производством и продажей определенных товаров и услуг с целью удовлетворения нужд определенной группы людей, поставивших перед собой конкретную цель. Маркетинг является стандартом жизни общества.

Вообще существует более 2000 определений маркетинга, однако понятие и сущность маркетинга состоит в простой истине – это максимальное удовлетворение потребностей потребителей и, соответственно, получение максимальной прибыли. Основатель теории маркетинга Филипп Котлер утверждает: «Маркетинг – вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена» [1]. Некоторые из определений понятия маркетинг представлены в табл. 1.

Таблица 1

Определения понятия «маркетинг»

Определение	Автор
Маркетинг – это социальный процесс, направленный на удовлетворение потребностей и желаний людей и организаций путем обеспечения свободного конкурентного обмена товарами и услугами, представляющими ценность для покупателя	Ж.-Ж. Ламбен [1, с. 152]
Маркетинг – все, что помогает продажам	В. Тюшин [6]
Маркетинг – это вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена	Ф. Котлер [2, с. 84]
Маркетинг – понятие комплексное, оно включает все виды деятельности, связанные с обменом между людьми или странами, желаний потребителей, направленные на удовлетворение потребностей	Ю. Пашкус [3, с. 64]
Маркетинг – это сумма всех действий в рамках политики товарооборота с целью создания, поддержания и расширения рынка	Х. Швальбе [4, с. 24]
Маркетинг согласно его широкому пониманию – это социально-управленческий процесс, посредством которого индивидуумы и группы людей путем создания продуктов и их обмена получают то, в чем они нуждаются	Е. Голубков [5, с. 49]

Маркетинг играет важную роль в деятельности всех организаций, будь то некоммерческие учебные заведения, курорты или производители туристских товаров и услуг с целью извлечения собственной прибыли. Суть маркетинга состоит в предоставлении в нужное время и в нужном месте необходимого товара или услуги по необходимой цене.

Так что, маркетинг – это уникальная система управления компанией, начальной точкой которой считается удовлетворение потребностей потребителей, а конечной – прямопропорциональная прибыль. В соответствии с этой логикой выстраиваются цели маркетинга.

Цели маркетинга [2]:

- максимум потребления – максимум прибыли;
- повышение степени удовлетворения потребителя от покупки продукта или услуги;
- максимально широкий выбор для потребителей;
- повышение качества жизни (за счет улучшения качества, расширения ассортимента, доступности товара).

Достижение вышеперечисленных задач маркетинга – это коренная сущность бизнеса. Задачи маркетинга – это задачи успешного бизнеса. Если вы рассчитываете продержаться на рынке не один год и продержаться на лидирующих позициях, вы должны играть по правилам маркетинга [2]. Задачи маркетинга на предприятии обусловлены следующими предпосылками:

- стратегический анализ ситуации;
- анализ хозяйственного портфеля;
- выработка стратегии развития компании.

Задачи маркетинга более конкретны:

- сегментирование рынка;
- анализ сегментов;
- отбор целевых сегментов;
- выбор общей стратегии на данном сегменте.

Маркетинг подразделяется на [3]:

- ориентированный на продукт, изделие или услугу;
- ориентированный на потребителя, целевую аудиторию;
- интегрированный маркетинг.

Первый вид маркетинга, ориентированный на продукт, нельзя назвать идеальным. Если ваши преимущества ограничиваются отличной продукцией, пусть качественной и доступной, этого недостаточно для успеха на рынке.

Второй вид маркетинга, ориентированный на потребителя, более успешен. Будете знать все о своей аудитории и ее желаниях – ваш продукт или услуга будут востребованы. Изучение запросов потребителей – вот ваша первостепенная задача.

Третий вид маркетинга – совмещенный, интегрированный – ориентирован на продукт и на потребителя одновременно. Естественно, это наиболее эффективный подход. Когда усилия направлены на всемерное снижение рисков предприятия, как со стороны качества продукции, так и со стороны спроса, – результат превзойдет ваши ожидания [4].

Чтобы интегрированный маркетинг был жизнеспособным, необходимо выполнение следующих условий на предприятии:

- оперативная реакция на любые изменения на рынке;
- диагностика любой неудовлетворенности потребителей;
- точный выбор продукции или услуг.

Это основные виды маркетинга, исторически сложившиеся типы, по которым живет бизнес. Не зря иногда употребляют словосочетание «философия маркетинга». Это действительно философия, и чтобы понять ее и использовать, нужно думать и о выгоде, и о потребителях.

В экономической литературе существует множество определений маркетинга, вытекающих из различного понимания его сущности и задач. Под традиционным маркетингом понимается концепция сбыта предприятия, заключающаяся в ориентации сбыта на спрос имеющихся в настоящее время на нынешних рынках предприятия потребителей, и продажа им уже произведенных товаров, т.е. ориентация на рынок не является главной задачей предприятия, наоборот, рынок должен уже обладать достаточной способностью к потреблению произведенных предприятием товаров [5].

Главное место в реализации концепции сбыта отводится чисто сбытовым подразделениям предприятия, задача которых в этом случае сводится к поиску рынков с наиболее благоприятными условиями сбыта и к реализации продукции имеющимся на этих рынках потребителям.

Современный маркетинг, в первую очередь, ориентируется на запросы рынка, приспособляя для этого предложение товаров предприятиями. Задачей маркетинга становится не только ориентация на продажу уже произведенных товаров, но и всестороннее изучение потребностей и возможностей потребителей [6]. Эти выявленные потребности становятся исходным пунктом всех принимаемых на предприятии решений и действий. Такое понимание маркетинга делает его не частной функцией предприятия, реализуемой отделом сбыта, а интегрированной концепцией управления предприятием в целом.



При создании службы маркетинга на предприятии необходимо обратить внимание на вопросы: какое место занимает служба маркетинга в структуре организации; как она взаимодействует с другими службами; функции отдела маркетинга; образование и численность сотрудников службы маркетинга; материальная база и принципы формирования маркетингового бюджета.

Таким образом, фирма должна разработать такую структуру службы маркетинга, которая в состоянии взять на себя всю маркетинговую работу, в связи с чем именно разработка методического обеспечения для усовершенствования системы маркетинга и будет объектом дальнейшего исследования.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Томах В. В.

Литература: 1. Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Жан-Жак Ламбен. – СПб. : Питер, 2007. – 800 с. 2. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс / Ф. Котлер. – М. : Вильямс, 2015. – 496 с. 3. Пашкус Н. А. Маркетинг образовательных услуг : учеб. пособие / Н. А. Пашкус, Ю. В. Пашкус, М. П. Соловейкина ; под ред. Н. А. Пашкус. – СПб. : Книжный Дом, 2007. – 112 с. 4. Швальбе Х. Практика маркетинга для малых и средних предприятий / Х. Швальбе ; пер. с нем. – М. : Республика, 2015. – 320 с. 5. Голубков Е. П. Маркетинговые исследования / Е. П. Голубков. – М. : Финпресс, 2012. – 240 с. 6. Все лучшие определения маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://propr.com.ua/ru/public/view/10608>.



РАЗВИТИЕ АССОРТИМЕНТА СТРАХОВЫХ УСЛУГ ВО ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 347.764

Ярковой О. Э.

Студент 4 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

Аннотация. Рассмотрены возможности внедрения новой страховой услуги в связи с обнаружением риска корректировки таможенной стоимости при осуществлении таможенного оформления товарной партии, помещенной в таможенный режим импорта.

Ключевые слова: таможенная стоимость, страховая услуга, страховой случай, тарифная политика.

Анотація. Розглянуто можливості впровадження нової страхової послуги в зв'язку з виявленням ризику коригування митної вартості при здійсненні митного оформлення товарної партії, вміщеної в митний режим імпорту.

Ключові слова: митна вартість, страхова послуга, страховий випадок, тарифна політика.

Annotation. The possibility of the introduction of new insurance services in connection with the detection of the risk adjustment of the customs value of the implementation of the customs clearance of a consignment placed in the import customs regime.

Keywords: customs value, insurance service, insurance case, the tariff policy.



Риск корректировки таможенной стоимости стал видимым благодаря большой вероятности его наступления. Так, в январе – августе 2014 года на Запорожской таможене было принято 631 (37 % от всех таможенных оформлений за период) решение о корректировке таможенной стоимости. Исходя из анализа судовой деятельности в категории судебных разбирательств по поводу корректировки таможенной стоимости за 03.05.2014, из 225 дел было принято решение по отмене корректировки в 61 % случаев, значит, не было удовлетворено 39 % исков. Значит, обобщая, ориентировочно из 37 % принятых решений о корректировке ТС, предполагая, что все субъекты ВЭД подадут иски в суд, 39 % из этих исков не будут удовлетворены. То есть относительная вероятность наступления страхового случая будет ориентировочно равна:

$$0,37 \times 0,39 = 0,1443 \approx 0,15.$$

Поэтому, исходя из вероятности реализации риска корректировки таможенной стоимости, необходимо проанализировать возможность внедрения новой страховой услуги, которая будет способна предотвращать реализацию риска или эффективно возмещать ущерб.

Для создания страховой услуги необходимо определить объект страхования. В данном случае объектом страхования является риск корректировки таможенной стоимости органами доходов и сборов при таможенном оформлении безакцизного товара, помещенного в режим импорта; разница стоимостей импортной пошлины на товар, дополнительного импортного сбора (до 01.01.2016), НДС, заявленных субъектом ВЭД и скорректированных органами доходов и сборов Украины.

Следующим шагом станет определение факторов, влияющих на принятие решения о корректировке таможенной стоимости при таможенном оформлении товарной партии в таможенном режиме импорта, а также определение предлогов, под которыми таможенные органы могут повысить таможенную стоимость. Основными предлогами для решения органов доходов и сборов корректировки заявленной декларантом таможенной стоимости являются:

- Требование предъявить дополнительные документы для определения таможенной стоимости товара.
- Применение метода определения таможенной стоимости по цене договора об идентичных (аналогичных) товарах.
- Ссылка таможенных органов на данные собственной внутренней информационной базы.
- Ссылка на таможенную стоимость, заявленную в других таможенных декларациях.
- Постановление Кабинета Министров Украины «Об использовании в системе управления рисками ориентировочных показателей таможенной стоимости товаров» от 16.09.2015 № 724.

Также следует определить следующие факторы реализации риска:

- неправильное декларирование таможенной стоимости товарной партии декларантом;
- неправильное указание страны-производителя;
- расхождение таможенной стоимости товарной партии с таможенной стоимостью идентичных или аналогичных товарных партий;
- коррупционная составляющая таможенных органов.

Для успешной реализации страховой услуги необходимо определить случаи, при наступлении которых они не становятся страховыми событиями, к примеру:

- страхователь не предоставил все необходимые документы при оформлении таможенных товаров;
- страхователь не выпустил товары в свободный оборот после увеличения таможенной стоимости товарной партии;
- в грузовом транспорте страхователя при таможенном оформлении обнаружен недостаток или избыток товаров (согласно ранее поданной страховику таможенной декларации), который мог негативно повлиять на таможенную стоимость товара, определяемую органами доходов и сборов;
- после события корректировки таможенной стоимости страхователь не обратился с иском в суд для отмены решения ОДС о корректировке таможенной стоимости.

Для внедрения каждой страховой услуги необходима правильно изложенная тарифная политика. В этой статье приведен пример создания тарифной политики для внедрения страховой услуги по страхованию корректировки таможенной стоимости.

При страховании по новым видам рисков при отсутствии фактических данных о результатах проведения страховых операций, т. е. статистики по величинам q (вероятность наступления страхового случая), S и S_v , эти величины могут оцениваться экспертным методом либо в качестве них могут использоваться значения показателей-аналогов. В этом случае должны быть представлены мнения экспертов либо пояснения по обоснованности выбора

показателей-аналогов q, S, S_B . Что касается средней выплаты к средней страховой сумме (S_B/S), то рекомендуется принимать не ниже [1]:

0,3 – при страховании от несчастных случаев и болезней, в медицинском страховании;

0,4 – при страховании средств наземного транспорта;

0,6 – при страховании средств воздушного и водного транспорта;

0,5 – при страховании грузов и имущества, кроме средств транспорта;

0,7 – при страховании ответственности владельцев автотранспортных средств и других видов ответственности и страховании финансовых рисков.

Вычисление страхового брутто-тарифа. Брутто-тариф состоит из нетто-тарифа и нагрузки, которая создает страховые резервы и покрывает страховые издержки. В свою очередь нетто-тариф является суммой базового тарифа и стабилизирующей надбавки. Сделаем расчет нетто-ставки [2]:

$$T_{баз} = 100 \times \frac{S_B}{S} \times q = 100 \times 0,7 \times 0,15 = 10,5 \%,$$

$$T_{сн} = 1,2 \times T_{баз} \times \alpha(y) \times \sqrt{\frac{1-q}{N \times q}},$$

где $\alpha(y)$ – коэффициент, зависящий от гарантии безопасности;

N – количество договоров по данному виду страхования.

Допустим, N – это все случаи оправдания судом корректировки таможенной стоимости товарных партий импортеров, тогда $N = 225 \times 0,39 \times 4 = 351$.

Значение α зависит от вероятности y : чем выше требуемая гарантия безопасности, тем больше будет α . Ниже приведена таблица значений α для часто используемых значений гарантии безопасности (табл. 1).

Таблица 1

Значения α для часто используемых значений гарантии безопасности [3]

Заданное значение вероятности $y, \%$	84	90	95	98	99,86
Значение α , принятой $\Phi(\alpha) = y$	1,0	1,3	1,645	2,0	3,0

Допустим, величина гарантии безопасности равна 84 %, тогда значение $\alpha = 1,0$. В таком случае:

$$T_{сн} = 1,2 \times 0,105 \times 1 \times \sqrt{\frac{1-0,15}{351 \times 0,15}} = 0,016 = 1,6 \%,$$

$$T_{нетто} = T_{баз} + T_{сн} = 10,5 \% + 1,6 \% = 12,1 \%,$$

$$T_{брутто} = \frac{T_{нетто}}{1 - \text{нагрузка}}.$$

Нагрузка – часть тарифа, включающая в себя расходы на ведение дела, расходы на создание фонда предупредительных мероприятий и прибыль страховщика от проведенной операции [3]. Исходя из тарифной политики страховой компании, заложим процент прибыли как 5 %. Тогда:

$$T_{брутто} = \frac{0,121}{1 - 0,05} \times 100 \% = 12,75 \%.$$

Тарифная политика страховой фирмы будет базироваться на том, что страховой суммой для страховки внешнеэкономической операции от корректировки таможенной стоимости органами доходов и сборов будет являться вся стоимость налогов и сборов, уплачиваемых при таможенном оформлении, базой налогообложения которых будет являться заявленная декларантом таможенная стоимость, поскольку, исходя из практики таможенного дела, возможно повышение страховой суммы в 2 и более раза при корректировке таможенной стоимости.

Таким образом, если заявленная таможенная стоимость декларантом равна x , а сумма импортной пошлины и дополнительного импортного сбора $= 0,15x$, в сумме $ТС + ТП + ИС = 1,15x$. С этой суммы взимается НДС (20 %). Итого при оформлении товарной партии $ТС + ТП + ИС + (НДС) = 1,15x \times 1,2 = 1,38x$. То есть 38 % от таможенной стоимости субъекту ВЭД следует оплатить как налоги и сборы при оформлении товарной партии в режиме им-



порта. Исходя из тарифной политики страховой фирмы, 38 % от таможенной стоимости – благоприятная страховая сумма для страхователя, поскольку практика таможенного дела показывает, что корректировка таможенной стоимости может привести к росту таможенной стоимости в 2 и более раз. Рассчитаем страховой взнос в виде процента от страховой суммы:

$$\text{Страховой взнос} = 0,38 \times 0,1275 \times 100 \% = 4,845\% \text{ от ТС.}$$

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение данной страховой услуги в ассортимент страховых услуг является реальным, а сама услуга – перспективной и потенциально эффективной, но только в случае присутствия коррупционной составляющей в таможенных органах, поскольку зачастую именно она приводит к корректировке таможенной стоимости.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Астахова И. Э.

Литература: 1. Рудаков А. П. Страхование внешнеэкономической деятельности : учеб. пособие / А. П. Рудаков. – М. : АТиСО, 2008. – 288 с. 2. Плиса В. Й. Страхування : навч. посіб. / В. Й. Плиса. – Київ : Каравела, 2006. – 392 с. 3. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства : підручник / [І. В. Багрова, Н. І. Редіна, В. Є. Власюк, О. О. Гетьман] ; за ред. д-ра экон. наук, проф. І. В. Багрової. – Київ : Центр навч. літ., 2004. – 580 с.



ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ

УДК 330.33

Ярова О. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано вплив людського капіталу на розвиток інновацій; визначено сутність поняття людського капіталу; визначено основні фактори, що мають негативний вплив на розвиток людського капіталу в Україні; запропоновано впровадження елементів у Стратегію інноваційного розвитку 2020 та створення державних програм, що сприятимуть розвитку людського капіталу.

Ключові слова: інновації, людський капітал, соціальний розвиток, освіта. .

Аннотация. Проанализировано влияние человеческого капитала на развитие инноваций; определена сущность понятия человеческого капитала; определены основные факторы, имеющие негативное влияние на развитие человеческого капитала в Украине; предложено внедрение элементов в Стратегию инновационного развития 2020 и создание государственных программ, способствующих развитию человеческого капитала.

Ключевые слова: инновации, человеческий капитал, социальное развитие, образование.

Annotation. The article analyzes the role of human capital on innovation, defined the essence of the concept of human capital, the main factors having a negative impact on the development of human capital in Ukraine, proposed the introduction of elements in the Strategy of innovative development 2020 and the creation of state programs that contribute to the development of human capital.

Keywords: innovation, human capital, social development, education.

Активний інноваційний розвиток промислових підприємств напряму залежить від сприятливих економічних і соціальних умов у країні. Вивчення сучасного досвіду щодо створення і функціонування механізмів інноваційного розвитку в економічно розвинених країнах дозволяє стверджувати, що роль держави у вирішенні виникаючих проблем є визначальною і полягає, в першу чергу, у формуванні ефективної науково-промислової політики, в правильному визначенні її пріоритетів, стратегії та механізмів втілення, що сконцентровані на постійному прогресі знань і кваліфікаційному зростанні персоналу, а також на технологічному оновленні виробництва. Необхідно зазначити, що в Україні найбільш актуальною складовою, що потребує особливої уваги та розвитку, є людський капітал, оскільки за результатами досліджень іноземних компаній саме він має найвагоміший вплив на активізацію інноваційної діяльності у країнах, що розвиваються [1, с. 56].

Дослідженню інструментів інноваційного розвитку присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, серед них можна відзначити: Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Мінцер, Е. Долан, Д. Ліндсей, С. Дятлова, Б. Санто, Б. Твісс, Ю. Яковець та ін., але питання впливу людського капіталу на розвиток інновацій є недостатньо дослідженим.

Метою цієї статті є визначення ролі людського капіталу в розвитку інновацій. Сучасні послідовники теорії людського капіталу дають аналогічні по суті визначення цієї категорії. Так, наприклад, С. Фішер, Р. Шмалензі у своїх працях поняття категорії людського капіталу вважають «заходом втіленої в людині здатності приносити дохід» [1, с. 12]. Вітчизняні дослідники А. Добринін, С. Дятлов визначають людський капітал як «накопичений людиною запас навичок, знань, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сферах громадського відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й ефективності, а отже, впливають на зростання заробітків людини» [2]. Таким чином, під людським капіталом слід розуміти сукупність навичок, знань, умінь, які необхідні для задоволення потреб людини і суспільства в цілому.

Людський капітал як результат вищого етапу розвитку являє собою пріоритетний фактор, що впливає на формування і розвиток економіки знань. Першочерговими складовими інтенсивного розвитку людського капіталу вважають знання, освіту, якість життя населення та провідних фахівців, які визначають рівень інноваційності національних економік.

Інноваційний процес створення та впровадження інновацій є невід’ємним від людської творчості, знань і навичок співробітників. Інновації як розумові здібності тісно прив’язані до компетенції, здатності застосовувати знання та навички, здатності спиратися на попередні знання і генерувати нові знання. Це означає, що інновація включає в себе процес створення нових знань. Прагнення організації до змін впливає на інноваційну діяльність працівників. Інноваційний потенціал може бути складовою ланкою у відносинах між організаціями, людським капіталом та ефективністю організації. Таким чином, для створення нових або поліпшення наявних продуктів організаціям необхідно перерозподілити ресурси, об’єднати ресурси, або об’єднати нові ресурси з існуючими ресурсами як усередині організації, так і поза організацією. Тобто інновації можна розуміти як комплекс діяльності, в якій нові знання використовуються в комерційних цілях. Організаційні зміни тісно пов’язані з людським капіталом. Людський капітал впливає на основні результати інноваційної діяльності організації. Взаємозв’язок інновацій та людського капіталу відображені на рис. 1 [3].

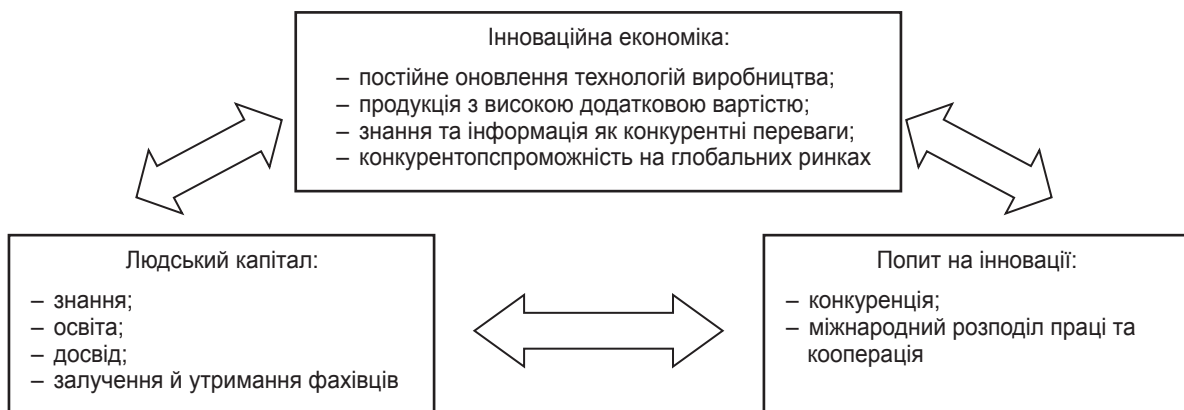


Рис. 1. Взаємозв’язок людського капіталу й інновацій

Виходячи з рис. 1, людський капітал є складовою ланкою процесу розвитку інновацій у країні, тобто інноваційна діяльність має пряму залежність від отриманих знань, освіти та досвіду фахівців підприємства. В подальшому саме ці фактори стають визначальними у процесі створення конкурентних переваг і впливають на міжнародний розподіл праці. Таким чином, сутністю інноваційного розвитку є взаємозв’язок знань та інновацій. Організації з високим вмістом інтелектуального капіталу мають більше можливостей для створення інноваційної продукції.



На теперішній час процес розвитку інноваційної діяльності в Україні потребує формування якісного людського капіталу з високою професійною підготовкою, навичками, творчими здібностями. Згідно з даними Державного комітету статистики України, в 2013 році лише 16,8 % промислових підприємств займалися інноваційною діяльністю, в 2015 р. цей показник знизився до 13 % [4, с. 2]. В першу чергу, це пов'язано з недостатністю коштів на фінансування розвитку інноваційної діяльності, а саме на підвищення рівня знань і навичок персоналу підприємства у сфері інновацій. Також чисельність кількісного складу висококваліфікованих фахівців і випускників вишів скорочується внаслідок еміграції в інші країни з більш привабливими та сприятливими умовами праці. Низька заробітна плата вчених і науковців призвела до їх зменшення в країні з 92401 осіб у 2012 р. до 68342 осіб в 2014 р. [4, с. 5]. Згідно з глобальним інноваційним індексом та його складовими, що характеризують якість людського капіталу, в табл. 1 наведено рейтинг України [5, с. 55].

Таблиця 1

Рейтинг України згідно з глобальним інноваційним індексом

Найменування фактора	Місце в глобальному рейтингу (Україна)
Індекс рівня освіти	30
За рівнем витрат на освіту	57
Індекс економіки знань	56
Індекс інновацій	63
За рівнем витрат на НДДКР	36
За рівнем науково-дослідницької активності	42
Рівень підготовки персоналу	106
Рівень професійного управління	110
Доступність учених та інженерів	90
Відплив умів	78

Виходячи з табл. 1, на теперішній час відносні показники, що характеризують якість людського капіталу з позицій складових глобального інноваційного індексу, в цілому мають позитивний характер, хоча і не за всіма показниками. Але слід звернути увагу на те, що в Україні спостерігається низький рейтинг за рівнем науково-дослідницької активності та порівняно високі витрати на освіту, в подальшому це може мати негативний вплив на якість людського капіталу, а отже, і на розвиток інноваційної діяльності в цілому.

Ключовим глобальним показником, що характеризує рівень розвитку і якість людського капіталу, є індекс людського розвитку [5, с. 60], за результатами якого в 2015 р. Україна зайняла 83 місце, тобто Україна належать до групи держав із високим рівнем розвитку людського капіталу. Але в динаміці рейтинг України знизився на 5 позицій за період 2013–2015 рр. Проведений аналіз демонструє необхідність модернізації системи управління людським капіталом за всіма рівнями. Серед основних факторів людського капіталу, що впливають на рівень розвитку інноваційної діяльності в Україні, слід зазначити недостатню кількість кваліфікованих фахівців і управлінських кадрів, здатних розробляти та реалізовувати інноваційні проекти, а також високий рівень мобільності носіїв цінного людського капіталу, наслідком чого стає відтік талановитої молоді в інші країни.

Таким чином, розвиток людського капіталу є одним із головних чинників, що має вплив на перехід до інноваційної моделі економічного розвитку. Підготовка кадрів, здатних ефективно керувати інноваційними процесами, розробляти та впроваджувати інноваційні проекти, повинна бути першочерговим напрямом інвестування. Перш за все, інвестування потребують вищі навчальні заклади, що займаються підготовкою фахівців із організації та здійснення інноваційної діяльності. Оскільки саме на цьому етапі відбувається накопичення базових знань, вмінь і навичок, що стануть у нагоді в процесі розробки та впровадження інноваційних проектів на підприємстві. Процес отримання знань має бути систематичним, тому керівництву слід передбачити інвестування у навчання та підвищення кваліфікаційного рівня інноваційного персоналу. Як наслідок, це вплине на ефективність функціонування інноваційного процесу, допоможе у розробці інфраструктури, що забезпечить процес перетворення інноваційних розробок у конкурентоспроможні товари і забезпечить вихід на світові ринки. Отже, для активізації розвитку людського капіталу в Україні до Стратегії інноваційного розвитку, що була розроблена на період до 2020 р. [6, с. 12], має бути включено такі підпункти:

- створення системи освіти, орієнтованої на формування і розвиток навичок і компетенцій для інноваційної діяльності;
- стимулювання та отримання навичок інноваційного підприємства;
- формування системи стимулювання інноваційної активності молоді;
- формування культури інновацій в суспільстві;



- здатність до креативного мислення;
- здатність і готовність до розумного ризику, творчість, вміння працювати самостійно та готовність до роботи в команді.

З метою підтримки Стратегії також необхідно запровадити низку державних програм щодо: розвитку освіти, сфери досліджень і розробок, підтримки інноваційної активності в економіці, розвитку інформаційного суспільства, активізації взаємодії системи вищої професійної освіти й інноваційних компаній, залучення й утримання кадрів для інноваційної економіки.

Таким чином, формування інноваційної моделі економіки безпосередньо пов'язано з цілеспрямованим використанням соціальних факторів, насамперед людського капіталу. Можливість України стати одним із лідерів у ключових для країни галузях вимагає проведення державної політики, спрямованої на усунення негативних наслідків недофінансування науки й освіти, створення діючих мотиваційних механізмів активізації творчої праці і побудови системи освіти, здатної забезпечити розкриття людського потенціалу та можливість його самореалізації. Аналіз глобальних економічних індексів дозволяє встановити ключові тенденції розвитку людського капіталу в цілому по країні. Підвищення якості робочої сили через розвиток людського капіталу вимагає впровадження комплексу інституційних, управлінських та освітніх інновацій. Тому, по-перше, основою формування людського капіталу є придбання нових знань і навичок. По-друге, формування навичок стає пріоритетом економічного розвитку країни. По-третє, освіта є важливим інструментом для формування людського капіталу. По-четверте, освіта сприяє підвищенню якості життя людей і здійсненню ними своїх цивільних прав та обов'язків. По-п'яте, освіта робить життя людини багатше, розвиваючи пізнавальні та соціальні навички і інформуючи людей про їх громадянські права та обов'язки. Отже, для успішного майбутнього країни необхідні фахівці, що здатні творчо застосовувати отримані знання, вміння і навички. Результатом подальшого дослідження має бути аналіз факторів, що впливають на розвиток таланту та креативності інноваційного персоналу як елемента людського капіталу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Клименко О. М.

Література: 1. Фишер С. Экономическая теория / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М. : Юнити, 2005. – 450 с. 2. Дятлов С. А. Экономическая теория / С. А. Дятлов, А. И. Добрынин, Г. П. Журавлева и др. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 250 с. 3. Фонотов А. Г. Россия: инновации и развитие / А. Г. Фонотов. – М. : Бином ; Лаборатория знаний, 2010. – 431 с. 4. Офіційний сайт Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. 5. The Global Innovation Index 2012. Stronger Innovation Linkages for Global Growth. INSEAD and WIPO 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.global-innovationindex.org/gii>. 6. Про затвердження Державної регіонального розвитку України у період до 2020 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 № 385. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>. 7. Украина. Гуманитарная энциклопедия [Електронний ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – Режим доступу : <http://modalogia.ru/countries/ukraine/ukraine-info>.



ВПЛИВ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПОЖВАВЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ

УДК 336.74.77: 33.021

Ярцева О. С.

Студент 2 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто грошово-кредитну політику країни. Проаналізовано макроекономічну та фінансову стабільність. Розглянуто динаміку споживання цін в державі, обсяги кредитування. Спрогнозовано реалізацію грошово-кредитної політики, сформульовано основні принципи її дотримання. Показано, як процентна політика сприяє реальній вартості кредитних ресурсів.

Ключові слова: грошово-кредитна політика, процентна політика, кредитні ресурси, обсяги кредитування, індекс споживчих цін, споживчий попит, валютний ринок.

Аннотация. Рассмотрена денежно-кредитная политика страны. Проанализирована макроэкономическая и финансовая стабильность. Рассмотрены динамика потребления цен в государстве и объемы кредитования. Спрогнозирована реализация денежно-кредитной политики, сформулированы основные принципы ее соблюдения. Показано, как процентная политика способствует реальной стоимости кредитных ресурсов.

Ключевые слова: денежно-кредитная политика, процентная политика, кредитные ресурсы, объемы кредитования, индекс потребительских цен, потребительский спрос, валютный рынок.

Annotation. In the paper the monetary policy of the country. Analyzed macroeconomic and financial stability. The dynamics of prices in the country of consumption, the volume of lending. Predicted the implementation of monetary policy, formulated the basic principles of its implementation. We show how policy promotes percent real cost of credit.

Keywords: monetary policy, interest rate policy, loans, lending, index of consumer prices, consumer demand, the currency market.

Одним із головних елементів ефективного управління кредитами є чітко розроблена кредитна політика, яка має забезпечувати ефективне управління портфелем кредитів банку, ретельний контроль за ними і мінімізацію втрат від настання кредитних ризиків. Банки працюють успішно тоді, коли ризики контролювані і знаходяться в рамках їхніх фінансових можливостей. Великий вплив на поживлення кредитної діяльності банків має грошово-кредитна політика й облікова політика, вони взаємопов'язані між собою та не можуть існувати одна без іншої.

Актуальність теми статті зумовлена надзвичайно важливою роллю, яка належить грошово-кредитним відносинам в економічному житті суспільства будь-якої держави. Тому всі держави, незалежно від їхнього устрою, доручають формування грошових систем центральним органам влади. Місцеві органи влади, навіть у країнах з федеративним устроєм, усунені не лише від формування грошових систем, а й від контролю за функціонуванням їхніх окремих елементів [1, с. 535].

Мета цієї статті: дослідити грошово-кредитну політику держави, проаналізувати макроекономічну та фінансову стабільність, розглянути динаміку споживання цін у державі, обсяги кредитування, спрогнозувати реалізацію грошово-кредитної політики, сформулювати основні принципи її дотримання.

Кредитна політика банку є одним із найважливіших інструментів запобігання ризикам, оскільки кредити, які складають у банках найбільшу й завжди найбільш проблемну частину активів, необхідно піддавати ретельній оцінці. Вивченням цих проблем займалися такі вітчизняні науковці, як: О. І. Копилук [1, с. 536], О. М. Музичка [1, с. 536], А. В. Череп [2, с. 410], О. Ф. Андросова [2, с. 410], О. В. Васюренко [3, с. 318]. У своїх працях вони розглянули сутність банківської кредитної політики, її спрямованість на розробку та реалізацію стратегічних цілей у галузі кредитної діяльності комерційних банків, визначили головні напрямки та механізми здійснення цієї діяльності.

Головним критерієм успішності проведення грошово-кредитної політики є підтримання у середньостроковій перспективі (від 3 до 5 років) низьких стабільних темпів інфляції, що вимірюються індексом споживчих цін. Грошово-кредитна політика держави має великий вплив на формування кредитної політики комерційних банків.

Кредитна політика дає банку можливість планувати, регулювати, контролювати та раціонально організувати взаємовідносини з клієнтами щодо зворотного руху грошових коштів. Кредитні вкладення для банку мають бути надійними та рентабельними. Оскільки кредити, які складають у банках найбільшу і завжди найбільш проблемну частину активів, необхідно піддавати ретельній оцінці, кредитна політика банку є одним із найважливіших інструментів запобігання ризикам. Головне її призначення полягає у встановленні ключових принципів, яких



повинні дотримуватися менеджери та керівники банку при плануванні кредитної діяльності і наданні кредитів [4, с. 796].

Слід зауважити, що кредитна політика не є панацеєю від «поганих» кредитів. Навіть найкраща кредитна політика може не виконуватися через недбалість або халатність. Тому необхідно створити таку систему прийняття кредитних рішень, так підготувати менеджерів і керівників банку, установити такий контроль над банківськими операціями, за яких відхилення від кредитної політики стало б неможливим.

При розробці внутрішньої кредитної політики можна виділити такі пріоритети:

- управління кредитним портфелем;
- контроль за кредитним процесом;
- ліміти по окремих напрямках кредитування;
- механізм супроводження кредитних угод (кредитний моніторинг);
- формування резервів під можливі втрати за наданими кредитами;
- надання якісних кредитів;
- прибутковість;
- розумне зростання кредитного портфеля [5, с. 384].

Кожний банк визначає власну кредитну політику, враховуючи економічну, політичну та соціальну ситуацію в регіоні або беручи до уваги всю сукупність зовнішніх та внутрішніх ризиків, які впливають на його роботу.

У процесі розробки кредитної політики банки визначають пріоритети при формуванні кредитного портфеля, розглядаючи його диверсифікацію з позицій визначення оптимальної кредитної політики. Опис кредитної політики має важливе значення для банку та допомагає сформувати такий портфель, який допоможе йому досягти цілого ряду цілей: забезпечити прибутковість, контроль за рівнем ризику, відповідність вимогам, які виставляються регулюючими органами [5, с. 559].

Отже, кредитна політика створює необхідні загальні передумови для ефективної праці персоналу банку, знижує імовірність помилок і прийняття нерациональних рішень.

Економічні, соціальні та політичні виклики, яких зазнала Україна у 2014–2015 рр., зумовлюють значні ризики стосовно збереження підвищеного інфляційного тиску на фінансових ринках (рис. 1).

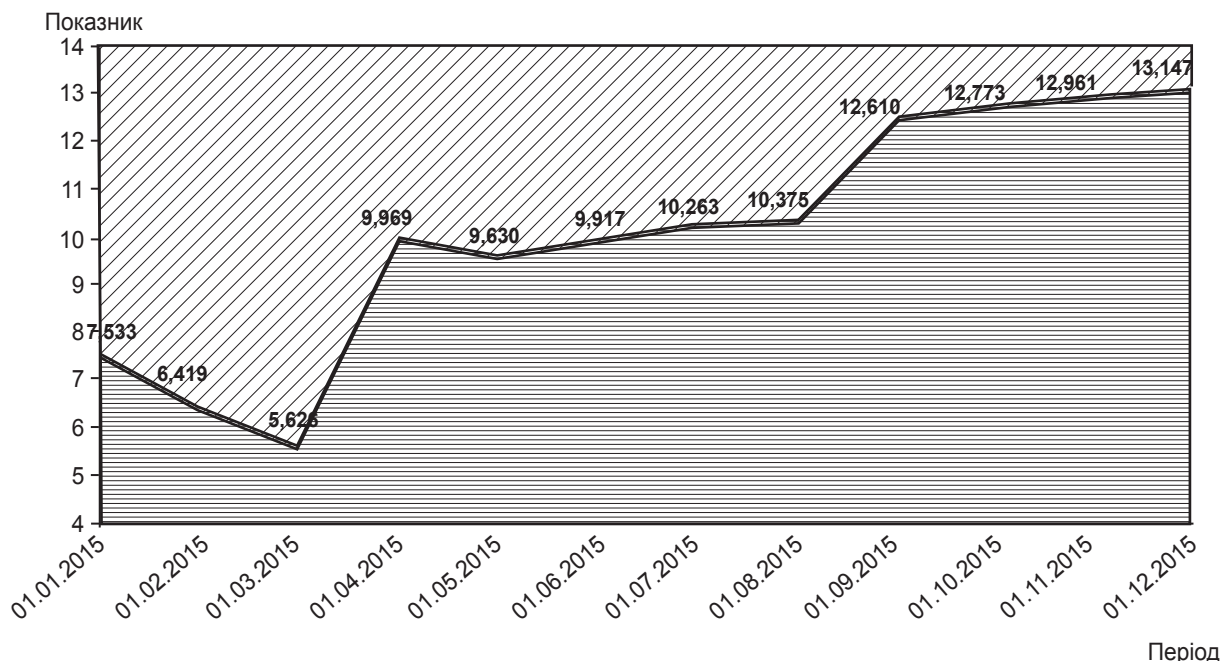


Рис. 1. Показники грошово-кредитної політики Національного банку України

За таких умов проведення грошової-кредитної політики упродовж найближчих років погіршилося. Наприклад, у січні – серпні 2014 року умови проведення грошово-кредитної політики надзвичайно ускладнилися, це пов'язано з рецесивними тенденціями 2012–2013 рр., що були посилені різким погіршенням соціально-політичною ситуацією у країні. Наприклад, реальний ВВП за I та II квартали 2014 р. знизився на 1,1 % та 4,7 % відповідно. Нако-



пичені зовнішні дисбаланси, пов'язані зі значним дефіцитом поточного рахунку платіжного балансу в попередні роки, створюють суттєвий девальваційний тиск. Крім того, підвищені ризики соціально-політичної ситуації провокують вплив капіталу з країни та депозитів із банківської системи [6, с. 25].

Реалізація грошово-кредитної політики базуватиметься на контролі процентних ставок грошового ринку через використання базової ставки Національного банку, яка буде головним інструментом грошово-кредитної політики та доповнюватиметься постійно діючими кредитним і депозитним механізмами овернайт.

Проте динаміка обсягів кредитування поки що є нестабільною. Якщо у 2012 році приріст обсягів кредитування банками реального сектора становив 12,9 %, то у 2014 році – 0,6 %. Така нестабільність пов'язана насамперед із наявністю значних зовнішніх ризиків і невизначеністю щодо подальшого розвитку ситуації на ринках.

Реалізація грошово-кредитної політики у 2015 році та подальших роках здійснюватиметься на засадах використання основних елементів монетарного режиму, що базується на цінній стабільності [6, с. 26]. Основні принципи реалізації грошово-кредитної політики у 2015 році:

- безумовна пріоритетність цілі щодо цінної стабільності та підпорядкування їй усіх інших цілей і завдань грошово-кредитної політики;
- орієнтація на середньострокову перспективу;
- тісна співпраця з урядом;
- відсутність зобов'язань Національного банку щодо утримання на певному рівні або в певних межах обмінного курсу гривні до іноземних валют;
- перспективний характер ухвалення рішень;
- прозорість діяльності Національного банку перед суспільством.

Монетарний режим, що базується на цінній стабільності, передбачає провідну роль процентних ставок як головних інструментів та операційних орієнтирів грошово-кредитної політики. З огляду на це, з розвитком фінансової системи й ефективної роботи трансмісійних механізмів відбуватиметься посилення ролі процентної політики в регулюванні грошово-кредитного ринку. У період до набуття інструментами процентної політики належного ступеня дієвості провідна роль у процесі грошово-кредитного регулювання відводитиметься кількісним показникам обсягу грошової пропозиції.

Операційними орієнтирами грошово-кредитної політики розглядатимуться монетарні критерії ефективності й індикативні цілі, передбачені програмою співпраці з Міжнародним валютним фондом із змінами, які встановлюватимуться під час здійснення її переглядів. В умовах тривалої нестабільності на світових фінансових ринках, яка містить суттєві загрози для макроекономічної та фінансової стабільності в Україні, посилюватиметься стабілізуюча роль міжнародних резервів [7, с. 65].

Однією з найважливіших функцій Національного банку є грошово-кредитне регулювання економіки, що виконується згідно з економічними інтересами та цілями держави. В основу грошово-кредитної політики покладено здійснення комплексу заходів, які спрямовані на розширення або звуження ліквідних коштів банку та його обсягів кредитування банківських та інших кредитних установ. Метою грошово-кредитної політики є регулювання пропозиції та попиту на позиковий капітал через ефективне управління грошовою масою.

Таким чином, грошово-кредитна політика повинна спрямовуватися на сприяння стабільності банківської системи (як ключової умови забезпечення фінансової стабільності в державі) та підтримку економічної політики Кабінету Міністрів України, спрямованої на економічне зростання. Національний банк у межах своїх можливостей сприятиме зростанню обсягів кредитування реального сектора економіки й пожевленню кредитування реального сектора економіки, а також пожевленню кредитної діяльності в державі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Яременко О. Р.

Література: 1. Копилук О. І. Банківські операції : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. І. Копилук, О. М. Музичка. – Київ : Центр учб. літ., 2013. – 535 с. 2. Череп А. В. Банківські операції : навч. посіб. / А. В. Череп, О. Ф. Андросова. – Київ : Кондор, 2013. – 410 с. 3. Васюренко О. В. Банківські операції : навч. посіб. для студ. екон. спец. / О. В. Васюренко. – [6-те вид., перероб. і допов.]. – Київ : Знання, 2014. – 318 с. 4. Міщенко В. І. Банківські операції : підручник / В. І. Міщенко, Н. Г. Слав'янська, О. Г. Коренева. – Київ : Знання, 2013. – 796 с. 5. Лютий Ш. О. Гроші та кредит : підручник / Ш. О. Лютий, І. О. Версаль, О. В. Любкіна, О. Д. Рожко. – Київ : ВПД «Київський університет», 2013. – 559 с. 6. Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=60949. 7. Основні засади грошово-кредитної політики на 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>.

