

Міністерство освіти і науки України
Полтавська державна аграрна академія
Департамент агропромислового розвитку Полтавської обласної
державної адміністрації
Східноєвропейський центр фундаментальних досліджень
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва
Харківський національний технічний університет сільського
господарства ім. Петра Василенка
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
Заклад вищої освіти «Білоруський державний економічний університет»
Кооперативно-торговий університет Молдови
Академія наук Латвії
Євразійський національний університет ім. Л.Н. Гумільова
International Security Management Association (Латвія)
Азербайджанський державний економічний університет
Фінансовий університет при уряді РФ (Росія)
Комратський державний університет (Молдова)
Словацький технічний університет у Братиславі (Словаччина)

Матеріали

**Міжнародної науково-практичної конференції
«Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»**

11-12 травня 2017 р.

Полтава 2017

УДК 658.005.22
ББК 65.291.21

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»: збірник наукових праць. – Полтава: Видавництво «Сімон», 2017. – 373 с.

ISBN 978-966-2989-66-3

У матеріалах конференції розглядаються загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти методології та практики сучасного менеджменту

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

УДК 658.005.22
ББК 65.291.21

© Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПДАА заборонено

СЕКЦІЯ 1

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ

УДК 658.14/.17(075.8)

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
М.Б. Базикенов, студент
*Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Казахстан*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО НК «ҚАЗАҚСТАН ТЕМІР ЖОЛЫ»

Современное состояние управления предприятием требует уделять довольно много внимания, как со стороны акционеров, стремящихся детально знать всю финансовую составляющую своей компании, так и со стороны инвесторов, планирующих в нее инвестировать. Таким образом, оценить финансовое состояние компании и разработать стратегию и тактику по результатам финансового анализа АО «КТЖ».

В настоящее время железнодорожный транспорт является важнейшей составляющей транспортной сети Республики Казахстан, а компания «Қазақстан Темір Жолы» – оператором магистральной железнодорожной сети нашей Республики [1].

Проведенный анализ за период 2013-2015 гг. условий абсолютной ликвидности [1] показал, что данные условия не выполнялись, что свидетельствует об угрозе неплатежеспособности Компании. «КТЖ» следует увеличивать поступления денежных средств за счет продажи активов. С другой стороны уменьшать текущую потребность в оборотных средствах, строжайшим контролем расходов и экономией, чтобы повысить свою платежеспособность.

Содержание финансовой устойчивости характеризуется эффективным формированием и использованием денежных ресурсов, необходимых для нормальной производственно-

коммерческой деятельности. Анализ устойчивости финансового состояния «КТЖ» на ту или иную дату позволяет выяснить, насколько правильно предприятие управляло финансовыми ресурсами в течение периода, предшествующего этой дате. Относительные показатели финансовой устойчивости характеризуют степень зависимости предприятия от внешних инвесторов и кредиторов. На данной основе был проведен анализ финансовой устойчивости АО НК «КТЖ» за 2013-2015 гг. и были сделаны следующие выводы:

1) Значение коэффициента финансовой независимости за 3 года свидетельствует о финансовой независимости компании от внешних источников. В 2015 г. $K_{\text{фн}}$ по «КТЖ» был равен 0,5 при норме выше 0,5.

2) Значение коэффициента задолженности в 2015 году чуть ниже нормы (менее 0,5), а в «КТЖ» он составил 0,56, что свидетельствует о том, что компания практически не зависит от заемных средств.

3) Коэффициент самофинансирования достаточно высок и составляет 1,79 при норме ≥ 0 и свидетельствует о том, что собственный капитал большей частью покрывает заемные средства.

4) Предприятие не обеспечено собственными оборотными активами, значит у предприятия мало возможностей для проведения самостоятельной финансовой политики. $K_{\text{с}}$ за 2015 год = -3,33 при норме $> 0,1$.

5) Значение коэффициента маневренности говорит о том, что у предприятия практически нет возможностей для маневров. $K_{\text{м}}$ в 2015 году составил -0,74 при норме 0,2-0,5.

В целом финансовый анализ устойчивости компании «Қазақстан Темір Жолы» показал, что:

➤ Коэффициентный анализ ликвидности и анализ абсолютных показателей финансовой устойчивости искажен, т.к. предприятие в силу специфики деятельности использует мало оборотных активов.

➤ АО «НК «КТЖ» ведет политику по снижению доли заемных средств составе источников финансирования. Можно отметить, что компания по прогнозам нормализует текущую ликвидность, коэффициент которой в 2018 году составит 1,46.

Компания независима от внешних кредиторов, что доказывает коэффициент задолженности равный 0,57. Прогнозы Компании нацелены на нормализацию коэффициента текущей ликвидности, который к 2018 году составит 1,46. Это свидетельствует о независимости Компании от внешних кредиторов. Кроме того, коэффициент задолженности будет составлять в 2018 году 0,35 при норме менее 0,5, что также направлено на снижение внешней и внутренней задолженности Компании.

Исходя из Стратегии управления «КТЖ» до 2020 года [2,3] необходимо провести полное обновление основных средств, пересмотреть производственно-техническую политику и систему организации и управления перевозочным процессом. Реализация предложенных рекомендаций позволит стать в перспективе высокоэффективной национальной транспортной корпорацией Казахстана.

Список использованной источников:

1. Стратегия развития Акционерного общества «Қазақстан ТемірЖолы» до 2020 года
2. Консолидированная финансовая отчетность «Қазақстан ТемірЖолы» за 2013-2015 гг.
3. Стратегия «Қазақстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства

УДК 330.3

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
Д.Н. Булхайрова, студент

*Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Казахстан*

РЕЗУЛЬТАТЫ РАЗВИТИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЗА ГОДЫ НЕЗАВИСИМОСТИ КАЗАХСТАНА

Совершенствования системы здравоохранения из года в год говорится в каждом послании президента народу Казахстана – государственная отрасль, организующая и обеспечивающая охрану здоровья населения [1].

Поэтому чтобы увидеть результативность здравоохранения

за последние 25 лет, проанализируем данную отрасль.

Для того чтобы проанализировать деятельность отрасли здравоохранения, рассмотрим основные технико-экономические показатели данной отрасли за годы независимости РК.

Таблица 1

Расчет экономических показателей здравоохранения РК

Показатели:	1991	2015
Численность работников, тыс. человек	255	233.6
Число больничных организаций, шт.	1805	901
Цены на услуги	134	1300
В том числе на:		
Общий анализ крови		
Прием врача терапевта	198	1700
Определение группы крови и резус фактора	292	1800
Мед. Услуги	61 219 875	841 026 154
Стоимость ОФ	-	702 280,5
** - данные приведены в рублях		

Составлено автором на основе [1].

Для того, чтобы увидеть изменения, которые произошли в сфере здравоохранения, были взяты основные показатели 1991 и 2015 гг., но так как в 1991 году Казахстан только получил независимость и происходило его становление, как отдельной страны, целесообразно было оценить состояние здравоохранения и за период, когда Казахстан стал на самом деле окрепшим государством и ввел свою национальную валюту.

В 2015 году численность больничных организаций составила 901, в период с 2000 по 2015 гг. этот показатель был нестабильным. Цены на медицинские услуги сильно изменились с 1991 по 2015 гг., были рассмотрены цены на отдельные виды услуг. Общий анализ крови в 1991 году стоил 134 тг., а в 2015 году 1300 тг. Произошло увеличение в 9,7 раза.

Определение группы крови и резус-фактора в 1991 году стоило 292 тг., в 2015 году данный показатель составил 1800 тг. Он увеличился в 6.2 раза. Стоимость приема врача-терапевта в

период с 1991 по 2015 гг. увеличилась в 8,6 раза, в 1991 составила 198 тг., а в 2015 году – 1700 тг. Стоимость приема врача-стоматолога в 1991 году стоил 292 тг., а в 2015 году – 1800 тг. Произошло увеличение в 6,2 раза. Причин увеличения цен на услуги много, но основной является то, что в РК было несколько девальваций, которые и резко повлияли на цены. Общий объем медицинских услуг в 1991 году составил 61 219 875 тыс. тг., в 2015 году – 841 026 154 тыс. тг. Численность работников в 1991 году составила 255 тыс. человек, в 2015 она сократилась до 233,6 тыс. человек. Сокращение могло произойти из-за уменьшения больничных учреждений

Фондоотдача в 2015 году составила 1,29 по сравнению с 2000 годом она уменьшилась на 0,19. Снижение фондоотдачи говорит о том, что основные фонды в данной сфере стали использоваться менее эффективно в 2015 году в отличие от 2000 года.

Уровень рентабельности в 2015 году резко снизился по сравнению с 2000 годом до -0,009. Так как рентабельность – это показатель эффективности, то если в этом случае она равна -0,009, то можно сказать, что работа совсем неэффективна.

Себестоимость в 2015 году составила 904 260 408 тг., по сравнению с 2000 годом она увеличилась на 853 189 913 тг. Это говорит об ухудшении финансового положения отрасли.

Чистый доход в 2015 году равен 4 887 967 тг., по сравнению с 2000 годом он увеличился на 4 404 311,9 тг.

Была рассмотрена динамика основных показателей с 1991 года по 2015 год. В целом, показатели за этот период подверглись большим изменениям, на сегодняшний момент отрасль здравоохранения является безубыточной.

Список использованной литературы:

1. Академик РАМН. Ю. П. Лисицын. Интернет источник: http://www.medknigaservis.ru/uploaded_files/shop_images/page_examples/history_medisini.pdf
2. Комитет по статистике РК, РА РФЦА. Интернет источник: stat.gov.kz

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
Еркин Алтынай, студент
*Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Казахстан*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБОРУДОВАНИЯ АО «ZHERSU»

Машиностроительный комплекс (машиностроение и металлообработка) – является основой экономики и главным системообразующим элементом, определяющим состояние производственного потенциала и обороноспособности государства, устойчивое функционирование всех отраслей промышленности и наполнение потребительского рынка.

Данная отрасль в настоящий период является одним из лидеров промышленности по темпам роста. Практически во всех отраслях машиностроения и металлообработки в 2014 г. отмечалась возрастающая динамика выпуска продукции. Однако одной из главных проблем машиностроительного комплекса является старение основных фондов и его активной части – оборудования, 65 % которого находится в эксплуатации 15-20 лет. За последнее десятилетие снизились темпы обновления технологической базы в машиностроении, которые составляют 4,6-4,9 %, что почти вдвое ниже, чем в среднем по промышленности (8,7 %).

Инвестиционно-промышленная корпорация АО «ZHERSU» работает на рынке Казахстана уже 25 лет. За это время корпорация значительно расширилась и вышла на мировые рынки. Сегодня в ИПК «ZHERSU» входят многоотраслевые холдинги, отдельные компании, группы компаний и заводы. В 2008 году корпорация ввела в эксплуатацию новый завод «Zhersu Metal», который за достаточно короткое время зарекомендовал себя как лидер в сфере производства металлических конструкций.

Основными проблемами АО «ZHERSU» являются:

1. Изношенные производственные фонды и большой срок их службы (более 25 лет);

2. Недостаточный контроль в деятельности персонала;
3. Относительно плохая работа маркетингового отдела, по поиску новых заказчиков и в знании потенциальных конкурентов;
4. Большая необходимость в увеличении объемов производства, которое непосредственно связано со всеми выше представленными проблемами на предприятии.

Таблица 1

Основные экономические показатели АО «ZHERSU»

Показатели	2013	2014	2015	Изменение	
				+/-	%
Доход, тыс. тг.	112723	136737	374477	261754	332
Себестоимость проданных товаров, продукции (работ, услуг)	105 481	128 666	346 079	240598	328
Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции (работ, услуг)	109 102	136 737	366 079	256977	335
Валовая прибыль	3 621	8 071	28 404	24783	78
Чистая прибыль, тыс.тг	1 740	1 752	13 996	12256	100
Численность персонала, чел.	223	256	272	49	121,97
Выработка	489,2	534,1	1345,9	856,6	275
Стоимость ОПФ	86881	100566	121388	34507	44
Рентабельность капитала, %	1,70	1,11	6,42	4,72	377,64
Рентабельность продаж, %	2,08	1,28	4,04	1,96	194,23
Фондоотдача	1,25	1,41	3,4	2,15	272
Фондоёмкость	0,79	0,70	0,29	-0,6	32,9
Фондовооруженность	389	378	369	-20	94,8

Примечание: Составлено автором [1-3]

Как следует из таблицы 1, деятельность АО «ZHERSU» существенно улучшилась. Чистая прибыль за 2015 год относительно 2014 года возросла в 7,9 раза. Валовая прибыль в 3,5 раза, относительно 2014 года, а 2013 года в 7,8 раз. Прибыль до налогообложения к 2014 году в 7,1 раза, а к 2013 году в

10 раз. Можно заметить, что прочие операционные расходы выросли в 10,8 раза по отношению к 2014 году. Особо обратим внимание на относительный показатель, если тенге прибыли от продаж, чистая прибыль составила на 2014 год 30 тенге, на 2013 год убыток 89 тенге, то в 2015 году уже 55 тенге чистой прибыли. Если учесть тот факт, что более 19 % прибыли от продаж идет на оплату налогов, остальная часть была утеряна в операционных, внереализационных и других расходах, то необходимо более глубоко проанализировать эти причины.

Таблица 2

Данные о движении и техническом состоянии основных средств

Показатель	2013 г.	2014г.	2015г.	Изменение
Коэффициент обновления	0,008	0,9	0,14	+0,128
Срок обновления, лет	125	34	6	-119
Коэффициент выбытия	0,00003	0,0003	0,0003	+0,0002
Коэффициент прироста	0,01	0,02	0,16	+0,15
Коэффициент износа	0,60	0,55	0,53	-0,07
Коэффициент годности	0,40	0,43	0,47	+0,07
Средний возраст оборудования, лет	27	28	30	+3

Примечание: составлено автором на основе [1-3]

Как видно из таблицы 2, за 2015 год произошли изменения в наличии и структуре основных средств. Сумма их возросла на 13685 тыс. тг., или на 13,61%. Значительно увеличился удельный вес их активной части средств, что следует оценить положительно.

В связи с увеличением объема производства, увеличилась соответственно загрузка оборудования. Оказалось, что большой физический износ (срок службы боле 30 лет), поэтому необходимы срочные мероприятия по его модернизации или замене.

Расчетный коэффициент интенсивности использования оборудования за 2013 год (0,521), 2015 год (0,819) намного меньше единицы (100 %), что свидетельствует о недостаточной загруженности оборудования, то есть не обеспечивается нормативная оборачиваемость этого оборудования и

увеличивается вероятность его морального износа.

Таблица 3

Динамика показателей использования производственной мощности ОПФ

Показатели	2013	2014	2015	Отклонение
Объем произведенный за год продукции, тн.	5779	6788	11495	5716,00
Среднегодовая производственная мощность предприятия, тн.	11000	12300	14000	3000,00
Среднесуточный выпуск продукции, тн.	24,08	34	47,9	23,82
Среднесуточная производственная мощность предприятия, тн.	46,2	46,9	58,5	12,30
Фонд рабочего времени, маш.-час.	530448	608987	631488	101040,00
Расчетный фонд рабочего времени, маш.-час.	600000	633000	650000	50000,00
Показатели использования производственной мощности, %				
Общий коэффициент	0,525	0,678	0,821	0,30
Коэффициент интенсивности	0,521	0,675	0,819	0,30
Коэффициент экстенсивности	0,884	0,802	0,972	0,09

Примечание: составлено автором на основе [1-3]

Коэффициент экстенсивности ближе к 100 %, относительно других показателей степени использования производственной мощности, что объясняется непрерывностью производства.

Общий коэффициент за 2015 год немного увеличился по сравнению с 2013 годом на 0,30 %, что свидетельствует об увеличении загрузки оборудования, однако необходимы мероприятия по модернизации оборудования, для того чтобы увеличить объемы производства.

Предусмотрен вариант разгрузки действующего оборудования на 50% и установки нового оборудования, а именно машины раскройного типа КТЕХ – 2,5 – 8К для кислородной резки листовой низкоуглеродистой стали и приобретение портала «Mech Trac» для сварки балок. По плану АО «ZHERSU» должно увеличить объем выпуска продукции до 1800 тн., соответственно увеличится загрузка старого оборудования.

Для приобретения нового оборудования (Машина раскройная

типа КРОССТЕХ – 2,5 – 8К для роспуска металлопроката и портал «Mech Trac» для сварки балок) нет необходимости привлечения дополнительных инвестиций, так как у АО «ZHERSU» есть собственный фонд в размере 50 млн. тг., полученные в результате своевременной оплаты заказов. У предприятия уже открыта кредитная линия в размере 22000 000 тг.

Таблица 4

Расчет финансовых результатов с учетом проекта

Показатели	В месяц	В год
1. Выпуск продукции, тн.	1800	21600
2. Выручка от реализации продукции (без НДС), тыс. тг.	42394,68	508736,13
3. Затраты на производство и реализацию продукции, тыс. тг.	36152,96	433835,52
4. Прибыль от реализации продукции , тыс. тг.	6241,72	74900,61
5. Налоги относимые на финансовые результаты: налог на имущество, тыс. тг.	465,89	5590,73
6. Прибыль до налогообложения , тыс. тг.	5775,83	69309,88
7. Налог на прибыль , тыс. тг.	1386	16634
8. Чистая прибыль , тыс. тг.	4390	52676
9. Рентабельность производства , %	12	12

Примечание: составлено автором на основе расчета[1-3]

Дисконтированный срок окупаемости проекта равен 1 мес. Данный результат показывает, что уже через 1 месяц данный проект окупит осуществленные вложения в течение остального времени начнет приносить прибыль. Правда, нужно заметить, что данный показатель обладает недостатками (не учитывает, тот факт, что заказчики могут оплатить за заказ не вовремя). Поэтому полученный результат является лишь ориентировочным и ни в коей мере не может отражать точные сроки окупаемости проекта.

Индекс доходности проекта составляет 25,64, что превышает единицу, проект является прибыльным. Иначе говоря, каждый вложенный тенге принесет 25,64 равновесных тенге прибыли. Все эти показатели свидетельствуют о высокой эффективности предлагаемого проекта. Проведем анализ рентабельности

предприятия с учетом проекта.

Таблица 5

Показатели рентабельности после реализации проекта

Показатели	До проекта	С учетом проекта	Изменения за счет проекта, %
1. Прибыль от реализации	28404,00	74900,61	62,08
2. Чистая прибыль	13996,00	52675,51	73,43
3. Среднегодовая стоимость активов	252224,00	254124,00	0,75
4. Выручка от реализации	346079,00	508736,13	31,97
5. Среднегодовая стоимость собственного капитала	69457,00	122132,51	43,13
6. Рентабельность активов	5,55	20,73	15,18
7. Рентабельность продаж	8,21	14,72	6,52
8. Рентабельность по чистой прибыли	4,41	12,14	7,74

Примечание: составлено автором на основе расчета

Из таблицы 5 можно заметить, что после реализации проекта чистая прибыль увеличилась на 73,43 %, рентабельность активов на 15,18 %, рентабельность продаж на 6,52 %, а рентабельность предприятия на 7,74 %.

При работе нового оборудования на 50 % и работе старого 50%, мы не потеряем реальный объем производства. Тем самым снизится риск остановки производства металлоконструкций на заводе.

В дальнейшем при применении такого варианта, с минимальным риском можно постепенно заменить все устаревшее оборудование, спланировав финансовые вложения без ущерба для завода.

Соответственно возможен и вариант увеличения объемов за счет увеличения загрузки нового оборудования.

Кроме того, в результате данного мероприятия мы обеспечим: замену физически изношенного и морально устаревшего оборудования, новым, более производительным и экономичным; частично ликвидируем ручной труд и обеспечим внедрение прогрессивной технологии; снижение риска приостановки производства.

Список использованной литературы:

1. Годовой отчет АО «ZHERSU» за 2015 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.http://zhersumetal.kz/>
2. Годовой отчет АО «ZHERSU» за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.http://zhersumetal.kz/>
3. Годовой отчет АО «ZHERSU» за 2013 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.http://zhersumetal.kz/>
4. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия): Учеб. / Под. Ред. Н.А. Сафронова. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2004. – 618 с.

УДК 164.01

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
А.Р. Канапиева, студент

*Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Казахстан*

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ХАРАКТЕР И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ РАЗВИТИЮ ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В КАЗАХСТАНЕ

К обрабатывающей промышленности относится ряд отраслей: металлургия, машиностроение, химическая промышленность, лесная, легкая и другие.

В структуре обрабатывающей промышленности доминируют металлургическая промышленность 36,6 %, производство продуктов питания 21,4 %, машиностроение 9,5 % и производство продуктов нефтепереработки 7,5 % [1].

В отраслях промышленности на 2015 год обрабатывающая промышленность имеет положительные темпы роста на уровне 0,2 %. Это обеспечено вследствие роста металлургии, что обусловлено за счет роста в цветной и черной металлургии.

Выработка в данной отрасли промышленности увеличивается на протяжении 3 лет, хоть она имеет отрицательное значение отклонения в 2014 году по количеству занятых, а в 2015 году также по количеству занятых и объему произведенной продукции.

Мы видим ежегодное увеличение количества, как и действующих, так и зарегистрированных юридических лиц, где

количество зарегистрированных юридических лиц превышает действующих практически в 1,5 раза.

Таблица 1

Основные экономические показатели в обрабатывающей промышленности

Экономические показатели	2013	2014	2015	2014/2013	Прирост +,- 2015/2014
Объем продукции в действующих ценах, млн.тг.	5852 591,6	6092193,8	5971859,6	239602,2	-120334,2
Изменение цен предприятий-производителей промышленной продукции, %	-2,5	7,7	11,8	10,2	4,1
Среднесписочная численность занятых, чел.	340,4	332,6	297,7	-7,8	-34,90
Фонд заработной платы работников, млн.тг.	465409,3	505979,6	519286,2	40570,3	13306,6
Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника, тг.	113924	7345	134003	13421	6658
Выработка, млн.тг.	17193,3	18316,9	20060	1123,6	1743,1

Примечание: составлено авторами на основе Комитета по статистике [1]

В ходе технологического аудита по Программе **«Производительность 2020»** были выявлены проблемы, препятствующие развитию производств, а именно:

- высокая стоимость заимствования;
- неразвитость индустриальной инфраструктуры;
- большая долговая нагрузка у предприятий, образовавшаяся в предыдущие годы, что ограничивает их инвестиционную активность;
- износ (более 60 %) основных фондов большинства предприятий отраслей обрабатывающей промышленности, обусловленный, главным образом, низким уровнем инвестиций в обновление и модернизацию технологического оборудования
- ресурсоемкость, и в первую очередь, энергоемкость продукции, и соответственно, объективная потребность во

внедрении ресурсо – и энергосберегающих технологий, «зеленых» технологий и др.;

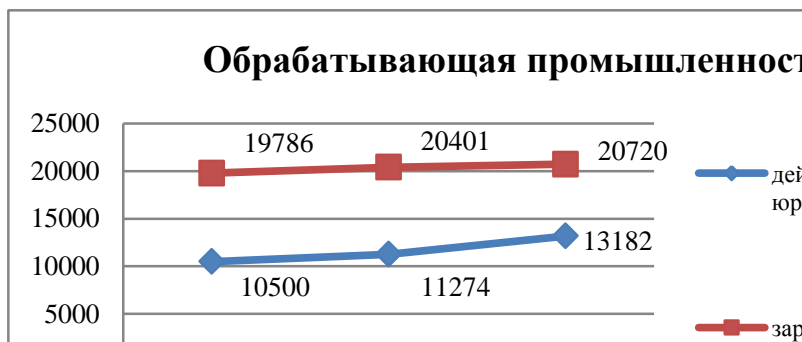


Рис. 1. Количество действующих и юридических лиц РК по отраслям промышленности [1]

Примечание: составлено авторами на основе Комитета по статистике [1]

Наши предложения:

- уменьшение зависимости казахстанских предприятий обрабатывающей промышленности от импорта высокотехнологичной продукции, научиться реализовывать ее на своей территории
- увеличивать высокопрофессиональные управляющие кадры, которые способны разрабатывать и реализовывать высокотехнологичные инвестиционные проекты;
- поощрять разработку и развитие проектов, предлагающих эффективное функционирование предприятий обрабатывающей промышленности.

Также необходимо повышение эффективности и увеличение добавленной стоимости в приоритетных секторах; расширение рынков для реализации; стимулирование предпринимательства и развитие малого и среднего бизнеса в обрабатывающей промышленности.

Список использованной литературы:

1. Основные социально-экономические показатели Республики Казахстан. Официальный сайт: www.stat.gov.kz

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
А.М. Смагулов, студент
*Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Казахстан*

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ «SANTO»

Компания SANTO – часть международной фармацевтической Группы Polpharma, действующей на рынках Центральной и Восточной Европы, Кавказа и Центральной Азии. Компания разрабатывает, производит и поставляет на рынки Казахстана и Средней Азии доступные лекарственные средства высокого качества. Производственные мощности Компании позволяют ежегодно производить 1,2 млрд. таблеток, капсул, гранул; 300 млн ампул; 6 млн инфузий; 40 млн флаконов антибиотиков; 26 млн флаконов сиропов. Компания SANTO является лидером фармацевтического рынка Казахстана с портфелем в более чем 260 генерических и оригинальных препаратов в 12 фармакотерапевтических группах для лечения заболеваний в различных областях терапии.

Если перейти непосредственно к анализу основных экономических показателей компании, но, во-первых, необходимо обратить внимание, собственно, на сами эти показатели за последние 3 года. Они представлены ниже в таблице 1. Активы АО «Химфарм» за 12 месяцев 2015 г. выросли на 15 %. Всего обязательства за 12 месяцев 2015 года выросли на 21%, в основном, за счет займов. За 12 месяцев 2015г. реализация составила 14 млрд тенге.

Административные расходы и расходы по реализации составили 1,3 млрд и 3,3 млрд соответственно. Снижение реализации в 2014 обусловлено большим объемом продукции, отгруженном в конце 2013 в розничном канале (14 %), а также сниженным объемом заказа СКФ (15 %) по причине вывода из портфеля ряда препаратов. В 2015 году розничный канал вырос, в основном благодаря поднятию цен после девальвации, а также изменению ассортимента, т.е. было больше продано дорогих препаратов, чем дешевых.

Таблиця 1

Основные экономические показатели компании «SANTO»

	2015г	2015г.	2014г.	2013г.
	Факт	Бюджет	Факт	Факт
Доход	14,030,991	13,765,000	12,196,926	13,859,745
Себестоимость реализации	(7,090,019)	(7,096,000)	(6,500,664)	(6,430,614)
Валовая прибыль	6,940,972	6,669,000	5,696,262	7,429,131
Расходы по реализации	(3,372,795)	(4,592,000)	(4,081,886)	(3,340,389)
Административные расходы	(1,290,446)	(1,283,000)	(1,571,506)	(1,234,596)
Прочие расходы	(1,044,935)	(139,000)	(251,957)	(153,698)
Прочие доходы	731,397	655,000	9,073	-
Финансовые расходы, нетто	(939,206)	(296,000)	(114,542)	(102,084)
Прибыль/(убыток) до налогообложения	1,024,987	59,000	(314,556)	2,598,364

Примечание: составлено автором на основании источника [1]

Имея в виду все вышесказанное можно сделать вывод, что показатели предприятия не смотря на трудности, связанные с кризисом были эффективными.

Список использованных источников:

1. Годовой отчет за 2015 год компании SANTO
2. Финансовая отчетность за I квартал 2015 года компании SANTO
3. Финансовая отчетность за II квартал 2015 года компании SANTO
4. Отчет о совокупных доходах и расходах за 2015 год компании SANTO

УДК 342.537+ 342.572

Н.В. Мороз-Ольшанська, магістр, докторант
Академія Ігнаціанум в Кракові,
 О.П. Ольшанська, к.е.н., доцент
 МАУП

УПРАВЛІННЯ NGO (НЕУРЯДОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ) В ПОЛЬЩІ ЯК ПРИКЛАД ДОБРИХ ПРАКТИК ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ

В українській термінології англійський термін NGO (*non – governmental organizations*) має відповідник – «недержавні

організації», хоча таке визначення є помилковим, так як згадані вище організації являються частиною держави, а те, що вони не знаходяться під безпосереднім впливом уряду, то саме визначення «*неурядові організації»* будуть в цьому випадку відповідним. III-ій сектор – це другий термін, який використовується для виразного відрізнення характеру функціонування неурядових організацій від організацій двох інших секторів – I-го сектору, тобто публічної адміністрації і II-го сектору, тобто бізнесу. Тим, що найбільше відрізняє III сектор від публічної адміністрації – це автономія і незалежність від публічної влади; а від бізнесу – діяльність, яка не направлена на отримання фінансової вигоди. Відсіля впливає також назва – сектор неурядових організацій або сектор організацій *нон-профіт*. Позаурядові організації є певною організаційною формою, видом установ, завдяки яким громадяни самостійно (без огляду на публічні установи) можуть об'єднуватися і взаємодіяти, реалізуючи важливі для себе завдання з метою задоволення найрізноманітніших суспільних потреб, доповнення публічної пропозиції про послуги (наприклад, дошкільні пункти чи допомога для старших осіб), а також для рішення важливих для них проблем (наприклад, інтеграції неповносправних осіб). Йдеться про реалізацію неурядовими організаціями громадянської активності, звідси також інша назва організації цього типу: громадянські організації. Мобілізують вони мешканців до того, щоб бути активними громадянами, тобто до того, щоб взяти відповідальність за щось у своєму оточенні.

Сектор неурядових організацій досить сильно розвинений в Польщі та має своє правове визначення, що допомагає окреслити поле його діяльності. Для полегшення під час створення та ведення роботи в неурядових організаціях в Польщі працюють спеціально створені установи або відділи при урядових та інших структурах, навіть при третьому секторі. Проводиться величезна кількість семінарів і тренінгів з управління неурядовими організаціями, створено публікації для полегшення роботи керівників (досить часто засновників) організацій *нон-профіт*. На Україні діяльність неурядових організацій не має такої популярності серед громадян, а для

осіб, які працюють в організаціях третього сектору досить важко знайти правильні рішення в управлінні. Навіть термінологія на Україні до сьогодні не до кінця відтворює те, чим саме мали б займатися неурядові організації. Тому в подальшій частині будуть наведені приклади добрих практик польського досвіду.

«Управління – це наука інтердисциплінарна, що означає, що не існує самостійно у відриві від інших галузей, а навпаки, з'єднує в собі гуманістичні та природничі знання наук» [1]. Управління в неурядовій організації є фундаментом її ефективної дії та реагування на зміни, яких не уникнути нині. З плином часу виникають нові, часто такі, що доповнюються взаємно концепції управління, розширюється також їх гамма можливих застосувань. Більшість авторів згідна щодо того, що найістотнішим чинником в управлінні є людський чинник. «Люди є найважливішим запасом організації, а ефективне управління ними є ключем до успіху» [2].

Процес управління, який також використовують в управлінні в неурядових організаціях, обіймає п'ять функцій:

- планування, тобто визначення цілей і способів їх досягнення;

- організація, тобто встановлення завдань, а також відповідальних осіб за дані завдання;

- розподіл праці, тобто поділ завдань між особами з відповідними компетенціями (знанням, досвідом, вміннями, контактами, і т.д.). В неурядових організаціях часто не тільки з розподілом праці, як і залученням осіб – нових членів організації чи волонтерів, які не отримують за свою роботу заробітної плати;

- направлення виконавців, тобто інструктаж і мотивування виконавців, направлене до реалізації завдань;

- контроль, тобто перевірка, чи напрямок роботи є згідний з попередньо встановленим планом, ідентифікація проблем і загроз, вирішення питання про виконання можливих дій задля виправлення невірної ситуації чи проблеми [3].

Виконання кожної із згаданих функцій вимагає від особи, яка займається управлінням, перебування в трьох ролях: приймати рішення, володіти інформацією та керувати людьми. Менеджер, лідер організації чи координатор даного проекту одночасно

стає [4]:

1. Джерелом і передавачем інформації
2. Зв'язком між людьми усередині організації і її представником назовні
3. Дистриб'ютором різного виду можливостей
4. Керівником, який несе відповідальність.

Іншим важливим фактором в управлінні неурядовою організацією є визначення місії організації. Вірно визначена місія для організації то немовби накопичена енергія, якої мусить вистачило на все життя організації. Без накопичення енергії для організації, тобто того, щоб відповідного сформулювати місії, не можна добре організувати, а потім добре управляти організацією.

Планування дій, після визначення місії неурядової організації, є другим ключовим елементом, що визначає рамки для функціонування організації та управління нею. Можна сказати, що місія і плани є тим самим для організації, що і добрі навігаційні пристрої для судна в рейсі. Без них важко визначити поточне положення і оптимальну дорогу до мети. Утримування організацією під впливом місії і планування визначеного напрямку, є зменшенням можливості збитися з визначеного напрямку. Місія є вихідною точкою до планування. Коли ми знаємо вже головну мету, відомо, яке бачення вирішення мети вибране і вибрані способи (місце і час) реалізації, а також засоби (фінансові та людські). Планування є прокладенням цілей і визначенням способів їх досягнення. Вимагає це завдання вміння збереження дистанції до себе, прийняття широкої перспективи, здібності нагромадження інформації, інтерпретації і аналізу також наслідків, ретельності і терпіння [3].

Подані вище завдання, які є одними з головних підчас управління неурядовими організаціями, тільки частково відтворюють поставлені перед авторами завдання. В польській практиці підчас управління неурядовою організацією керівні посади часто обіймають особи без відповідної освіти, тому донесення такої інформації відбувається за допомогою безкоштовних тренінгів, майстер-класів, семінарів і т.д., організованих як першим, так і другим, а навіть третім сектором, в якому організації намагаються допомогти собі

назваєм.

Розглянемо це на прикладі.

Український співавтор, являється засновником і директором української благодійної організації Міжнародний фонд «СПЕС КОНФОРТАТ», партнера польської Фундації Масових Видовищ і Шоу-програм. Як директор неурядової організації і маючи ступінь кандидата економічних наук, вона самостійно, без зовнішньої підтримки, займається юридичними і бухгалтерськими справами в організації.

Польський співавтор є засновником і президентом польської неурядової організації Фундації Масових Видовищ і Шоу-програм (Fundacja Widowisk Masowych i Show-programów), що має культурно-мистецький та освітній напрям діяльності, щоденно на практиці замаюся управлінням неурядовою організацією. Навіть не маючи закінченої освіти з управління чи менеджменту, для управління Фундації Масових Видовищ і Шоу-програм президент організації має можливість отримати підтримку від адміністративних урядових структур. Наприклад, при районному (гмінному) управлінні існує спеціаліст з юридично-бухгалтерських питань, який безкоштовно надає свої послуги для неурядових організацій, які знаходяться на цій території. Крім цього існує безліч опрацьованих інструкцій та посібників для керівників неурядових організацій, в яких детально описано всі нюанси (юридичні і не тільки) управління організацією третього сектору, що полегшує роботу.

Для прийняття подібних добрих практик на Україні необхідно опрацювати спрощені та адаптовані до неурядових організацій подібні вказівки, які б оптимізували роботу неурядових організацій на Україні.

Список використаних джерел

1. Czaińska K., Odkryć zarządzanie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, – ст. 9
2. Pocztownski A., Miś A., Analiza zasobów ludzkich w organizacjach, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, – ст. 7
3. Bittel L. R., Krótki kurs zarządzania, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998
4. Chelpa S., Kierowanie ludźmi – teoretyczne propozycje i ich praktyczna użyteczność w: Zachowania organizacyjne. Praktyka w perspektywie teoretycznej, Wyższa Szkoła Zarządzania i Marketingu we Wrocławiu, Poznań-Wrocław 1998.

ЯКІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ДРАЙВЕР ЗРОСТАННЯ ЦІННОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТОРГІВЛІ

Результативність і стабільність функціонування підприємства, запровадження сучасних стандартів торговельного обслуговування, оптимальний розподіл ресурсів забезпечує організаційно-економічна підтримка якісного менеджменту підприємства торгівлі як однією з передумов підвищення ефективності господарювання загалом [1].

Ключовим фактором розвитку підприємства роздрібною торгівлі стає така модель управління, що орієнтована на максимізацію цінності підприємства при забезпеченні найвищого рівня якості його менеджменту [1; 2]. Принципи якісного менеджменту підприємства торгівлі мають забезпечувати синхронність і узгодженість складових механізму управління задля максимізації цінності підприємства. А сформований механізм управління підприємства торгівлі має якнайкраще відповідати призначенню торгівлі як виду діяльності і забезпечувати найбільш повне відображення активної ролі підприємства торгівлі як проміжної ланки між виробником та кінцевим отримувачем споживної цінності товару чи послуг [2].

Ключові драйвери формування цінності підприємства торгівлі повинні сприяти підвищенню результативності процесів цілевизначення, розробці ефективної стратегії, оптимізації ресурсного забезпечення управління підприємства торгівлі. Також мають враховувати, що зростання рівня культури споживання, переорієнтацію споживачів торговельних послуг із цінових критеріїв на критерії якості обслуговування та якості товарів, що пропонуються до реалізації, а також на інші характеристики, які вимагають від підприємств торгівлі всіх форматів високого рівня якості та культури обслуговування, комплексного та своєчасного задоволення очікувань

споживачів [3].

Модель формування цінності підприємства торгівлі [4] повинна передбачати консолідацію та встановлення пріоритетності інтересів тієї чи іншої групи ціннісного впливу при фокусуванні цінової, асортиментної, фінансово-економічної, техніко-технологічної та кадрової політик системи менеджменту підприємства на задоволенні потреб населення у високоякісних товарах та послугах, активізації запровадження сучасних стандартів торговельного обслуговування, ефективності управління процесом розвитку підприємств торгівлі та забезпечення відповідальності суб'єктів торговельної діяльності за повне і якісне досягнення системи соціально-економічних цілей підприємств роздрібною торгівлі, повноти вирішення комплексу функцій, та зумовлених в подальшому різноманітних складних і взаємопов'язаних завдань підприємств торгівлі

Ефективне управління можливе за умови встановлення чітких цілей та орієнтація всіх учасників процесу на визначені результати. Всі підрозділи підприємства повинні бути залучені у процес впровадження ціннісно-орієнтованого управління на підприємстві, яке за своєю суттю передбачає створення нової концепції підприємницької діяльності, а перетворення, що будуть неминучими, матимуть системний та поступальний характер. Для успішної реалізації запропонованої моделі управління необхідно сформувати у співробітників та партнерів торговельного підприємства розуміння та сприйняття таких змін як позитивних [5].

Встановлено, що зростання цінності підприємства торгівлі залежить від встановлення адекватних ключових індикаторів якості менеджменту. Зокрема, впровадженню системи КРІ має передувати добре налагоджений процес планування і бюджетування. Спочатку треба зафіксувати панель показників для суб'єктів вищого рівня управління (чотири – шість індикаторів), а потім наповнити їх конкретними значеннями в абсолютному чи відносному вимірі. Дотримуючись ситуаційного підходу, слід відслідковувати, наскільки ефективним є використання того чи іншого індикатора. При цьому має бути забезпечений взаємозв'язок фінансових

індикаторів створення цінності з операційними і збалансованість системи індикаторів. Система ключових показників буде давати реальний ефект тільки в тому випадку, якщо її узгодити із системою мотивації [5; 6].

Взаємопроникнення та взаємодія економічних та організаційних елементів формують організаційно-економічне забезпечення процесу впровадження ціннісно-орієнтованого управління на підприємстві торгівлі, що є важливою передумовою для підвищення ефективності господарювання загалом.

Список використаних джерел:

1. Бай С.І. Розвиток організації: політика, потенціал, ефективність : монографія. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2009. – 280 с.
2. Розман А. М. Ключові драйвери цінності підприємства роздрібної торгівлі / А. М. Розман // Науковий огляд. – 2014. – № 6 (7). – С. 23-44.
3. Розман А. М. Сучасне розуміння цінності підприємства роздрібної торгівлі / А. М. Розман, О. М. Богатирьова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – 2013. – № 11 (200). – С. 235-239.
4. Розман А. М. Бізнес-модель підприємства роздрібної торгівлі / А. М. Розман // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2014. – № 3 (95). – С. 15-34.
5. Стасюк Л. Л. Эффективность деятельности торгового предприятия в контексте ценностно-ориентированного управления / Л. Л. Стасюк // Современная торговля: теория, практика, перспективы развития. – М. : Издательство МГУ, 2013. – С. 331-333.
6. Лавренко В. В. Ціннісно-орієнтоване управління підприємством: ресурсні аспекти / В. В. Лавренко // Вчені записки. – 2012. – № 14. – С. 139-144.

УДК 331.101

Ж.В. Дерій, д.е.н., професор
Чернігівський національний технологічний університет

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ РЕГІОНУ

На сучасному етапі системного реформування та трансформації господарського простору України важливого значення набувають проблеми збалансованості та комплексності розвитку регіонів, як базису для стабільного функціонування

вітчизняної економіки, гармонізації стану соціального середовища та збереження екосистеми для наступних поколінь.

Одним з елементів продуктивних сил є людські ресурси які формуються на основі людського потенціалу, саме тому проблема управління розвитком людського потенціалу є складовою проблеми розміщення та розвитку продуктивних сил.

Територія для кожного соціуму, народу, країни є важливим аспектом життєдіяльності сучасності. Тому питання територіального розвитку, територіального поділу праці завжди є актуальними і сьогодні вимагають концентрації уваги на питаннях розвитку людського потенціалу та його ролі у системі розвитку продуктивних сил та регіональної економіки.

Серед постулатів регіональної економіки що підтверджують актуальність питань управління людським потенціалом у системі нарощування продуктивних сил виділимо наступні.

По-перше добробут населення, соціальна стабільність є насамперед проблемою для регіональної економіки, так як саме на певних територіях визначаються соціально-економічні чинники проживання громади і створюються умови для нарощування людського потенціалу, зростання якості життя населення, поліпшення значень компонентів регіонального індексу людського розвитку.

По-друге. Мотивація підприємницької діяльності на рівні регіону визначається як спонукальна причина, привід до дії представникам домашніх господарств, який виражається через матеріальні і моральні стимули – прибуток, самоствердження, визнання причетності до суспільних перетворень. Завдяки стимулюванню розвитку особистості через систему підприємницької діяльності формується податкова сфера бюджету: прибуток, рента, оплата праці.

По-третє. Функціонування регіональних ринків виступає як фактор і джерело формування доходів населення від продажу робочої сили, тоді якщо порівнювати з галузевими суб'єктами господарювання, то для них витрати на робочу силу – це витрати виробництва.

Таким чином, саме регіональні економічні системи опікуються відтворенням продуктивних сил природи і суспільства, балансом доходів і витрат населення

адміністративних районів, поліпшенням якості життя та людського розвитку., а теоретичну структуру цінності людського потенціалу можна показати як структуровану площу, що є функцією елементів вартості людського капіталу та віддачі капіталу.

Сучасний територіальний розвиток розглядається як складний, суперечливий процес. Цей процес перебуває під впливом ряду факторів як стимулюючої так і стримуючої дії. Саме їх необхідно враховувати при формуванні соціально-економічних програм, розробці концепцій розвитку регіону. На основі виділених і групованих факторів запропоновано модель сучасного розвитку регіону.

Підвищення конкурентоздатності економіки України вимагає розробки та реалізації сучасної дієвої стратегії формування та гарантування соціальної орієнтації економіки з метою створення відповідних умов стійкого зростання і зокрема розвитку національного людського капіталу. Це передбачає такі аспекти як: стимулювання соціально-економічної активності населення, розвиток людського потенціалу та його капіталізацію, виділення ключової ролі регіонів у реалізації соціальних програм розвитку. Крім того концепція сталого розвитку позиціонується як розвиток суспільства при якому поліпшується життя населення, а задоволення потреб здійснюється без шкоди для майбутніх поколінь. Концепція сталого розвитку також є передумовою довготривалого прогресу людства, який супроводжується зростанням вартості людського капіталу і поліпшенням екологічних умов. Дана концепція передбачає розвиток територій, регіонів через самоорганізацію при зовнішній рамковій підтримці. Для суспільства ця концепція може бути реалізована в тому числі і за рахунок капіталізації людського потенціалу.

Таким чином важливою передумовою і показником рівноваги в економіці, злагодженості процесів відтворення, збереження цілісності системи є збалансованість відтворення, з одного боку, людини і її можливостей, з іншого – природи та речових елементів багатства.

Г.В. Козаченко, д.е.н., професор,
Ю.С. Погорелов, д.е.н., доцент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ ПІДПРИЄМСТВА

Трансакційними слід вважати витрати, пов'язані з позиціонуванням підприємства на ринку, тобто з формуванням, підтримуванням та зміцненням його ринкової позиції. Адже підприємству зовсім недостатньо понести трансформаційні та організаційні витрати, пов'язані з виробничим процесом та управлінням підприємством. Підприємству потрібно понести ще й трансакційні витрати, пов'язані з визнанням його продукції на ринку, для чого необхідні взаємодія та координація його діяльності із суб'єктами бізнес-середовища. Тому дані про такі витрати дуже потрібні для відстеження їхньої поведінки та вибору способів впливу на них.

У практиці управління витратами підприємства інтерес до трансакційних витрат поки ще виявляється слабо. Але відсутність інтересу не зменшує значення таких витрат: будучи прихованими у чинній структурі витрат підприємства, трансакційні витрати спричиняють значний вплив на їхню загальну величину.

Прихованість трансакційних витрат лишає управління витратами підприємства можливості вивчення їхньої поведінки, розроблення інструментів впливу на їхню поведінку та величину.

Сьогодні трансакційні витрати підприємства "розчинені" в адміністративних витратах або витратах на збут, а тому побачити їх у даних бухгалтерського обліку практично неможливо. Відповідно, за таких обставин впливати на величину трансакційних витрат, що є виявом сутності управління, вельми проблематично.

Роль трансакційних витрат є особливо значущою при реалізації таких функцій управління витратами підприємства як

планування, аналіз, контроль та облік, а також при виборі методів управління витратами. Серед названих функцій управління головною слід визнати функцію обліку. Саме від того, чи відображаються у бухгалтерському обліку підприємства трансакційні витрати та в який спосіб, залежить їхнє визнання об'єктом управління та, відповідно, використання у плануванні, аналізі та контролі витрат підприємства. За відсутності даних бухгалтерського обліку трансакційні витрати практично неможливо вважати об'єктом управління.

У міжнародних стандартах бухгалтерського обліку витратами визнано зменшення активів або збільшення зобов'язань, що веде до зменшення власного капіталу підприємства. Так само витрати тлумачаться і у П(с)Б України 16 "Витрати". Але деякі види трансакційних витрат не відповідають або не повною мірою відповідають таким вимогам. Наприклад, втрати від недобросовісності партнерів у вигляді недоотриманого прибутку, втрати від зменшення ціни на продукцію (роботи, послуги) внаслідок участі підприємства у цінній конкуренції, витрати на придбання техніки та устаткування для формування та ведення баз даних визнано трансакційними витратами. Але вони не визнаються витратами за чинними критеріями визнання витрат у бухгалтерському обліку. Не будуть визнані в обліку витратами такі види трансакційних витрат як витрати на придбання будь-яких активів та недоотриманий прибуток через взаємодію із суб'єктами зовнішнього середовища.

Тобто виникає управлінська колізія: в управлінні витратами визнано всі види трансакційних витрат підприємства, а за міжнародними та національними стандартами деякі з таких видів відобразити в обліку підприємства немає можливості. Адже порушувати наявну методологію обліку не можна.

У розв'язанні проблеми відображення трансакційних витрат в обліку підприємства є альтернативні шляхи:

- уведення на підприємстві управлінського обліку витрат;
- внесення змін до існуючого фінансового обліку (наскільки це дозволяють зробити наявні методологічні засади та використовувані стандарти обліку).

Незважаючи на достатньо широкі можливості отримання

інформації про витрати підприємства, які надає управлінський облік, на підприємствах України він розповсюдження не отримав. Серед причин його незатребуваності слід назвати високу складність управлінського обліку, нестачу кваліфікованих фахівців, а, головне, зростання витрат, яких потребує уведення, по суті, паралельного обліку. Тому доцільнішим є другий шлях – внесення змін до фінансового обліку підприємств в Україні (наскільки це можливо).

При виборі альтернативи розв'язання проблеми відображення трансакційних витрат в обліку підприємства має враховуватися критерій вартості інформації: витрати підприємства на отримання даних про трансакційні витрати мають укладатися у певні межі.

З урахуванням нормативних засад ведення бухгалтерського обліку в Україні можна запропонувати три підходи до накопичення інформації про трансакційні витрати підприємства:

- використання транзитного рахунку з класу рахунків, на якому відображаються витрати постатейно;
- використання позабалансового рахунку;
- використання спеціалізованих субконто при застосуванні комп'ютеризованої форми обліку.

Пропоновані підходи будуть застосовуватися, якщо керівництву підприємства цікава (або необхідна) інформація про його трансакційні витрати.

Звичайно, не можна не згадати про принципово інший шлях вирішення проблеми відображення трансакційних витрат в обліку підприємства: йти не від потреб управління витратами, а від можливостей обліку. Але, на наш погляд, такий шлях суттєво пригальмує управління трансакційними витратами. Адже якщо спиратися лише на можливості обліку, то у його методології нічого не буде змінюватися – на її консерватизм вже зазначено. Якщо виходити з потреб управління витратами, то на необхідні зміни в методології їхнього обліку можна хоча б розраховувати.

СИСТЕМНИЙ МЕХАНІЗМ САМОРЕГУЛЮВАННЯ НА МІКРОРІВНІ

Висока імовірність виникнення і розвитку кризи в процесі діяльності будь-якого підприємства зумовлює необхідність використання системних механізмів саморегулювання. Останнім часом цей термін набув значного поширення, однак розуміння сутності цього напрямку управління, його змісту, особливостей, теоретичного підґрунтя ще знаходиться на стадії формування.

Особливості функціонування економіки знань визначають інтелектуальний капітал підприємства його основним капіталом, персонал та систему управління знаннями – головними ресурсами, а управлінські компетенції – конкурентними перевагами і формують нові синергетичні ефекти у діяльності сучасних організаційно-господарських структур та визначають особливості синергетичного управління [1, 3].

Синергетичний ріст ефективності діяльності як реалізація завдань управління функціонуванням підприємства досягається за рахунок домінування інтелектуальних ресурсів та інноваційності в складі загальних можливостей системи мікрорівня.

Системний підхід пов'язує управління з самоорганізацією системи на базі активного та кваліфікованого внутрішнього менеджменту. Його основні процедури застосовуються постійно, не допускаючи входження в кризовий період, по можливості обмежуючись гомеостатичними перетвореннями, тобто превентивними діями.

Вимоги до системно-синергетичного підходу управління, що забезпечує реалізацію механізму саморегулювання представлені в таблиці.

Виходячи з еволюції поняття та підходів до управління процесами безпеки сформулюємо авторський підхід до поняття, його структури та механізму управління саморегулюванням.

Таблиця 1

Системно-синергетичний підхід управління змінами на підприємстві [складено автором]

Підходи до управління	Види менеджменту	Структура поняття	Об'єкти дослідження
Системний	Маркетинговий Фінансовий	Стан Функція	Стан середовища Стан ресурсів
	Стратегічний		
Проблемно-цільовий	Антикризовий	Стан	
Системно-синергетичний	Когнітивний	Стан	Стан середовища Стан ресурсів Стан потенціалу
	Менеджмент безпеки	Функція	
		Властивість	

У загальному розмінні, механізм – це скоординовані у просторі й часі дії управлінської системи, що призводять до якісних змін об'єкта управління. Механізм управління саморегулюванням будемо розглядати як управлінські дії, спрямовані на використання можливостей та ресурсів підприємства, які б забезпечували системно-синергетичні ефекти реалізації захисту його фінансово-економічних інтересів від ідентифікованих реальних та потенційних загроз зовнішнього та внутрішнього характеру [2].

Розуміння системно-синергетичного управління не буде цілісним без усвідомлення її основних функціональних цілей. Так, до основних функціональних цілей підприємства належать:

- забезпечення високої фінансової ефективності роботи, фінансової стійкості та незалежності підприємства;
- забезпечення технологічної незалежності та досягнення високої конкурентоспроможності технічного потенціалу того чи того суб'єкта господарювання;
- досягнення високої ефективності менеджменту, оптимальної та ефективної організаційної структури управління підприємством;
- досягнення високого рівня кваліфікації персоналу та його інтелектуального потенціалу;
- мінімізація руйнівного впливу результатів виробничо-господарської діяльності на стан навколишнього середовища;

- якісна правова захищеність усіх аспектів діяльності підприємства;
- забезпечення захисту інформаційного поля, комерційної таємниці і досягнення необхідного рівня інформаційного забезпечення роботи всіх підрозділів підприємства та відділів організації;
- ефективна організація безпеки персоналу підприємства, його капіталу та майна, а також комерційних інтересів.

Важливими характеристиками господарської системи є її стан та потенціал. Стан системи визначається сукупністю значень характерних для даної системи величин, що називаються параметрами стану. Потенціал – це наявність певних властивостей елементів та системи загалом та готовність виконати певну роботу. Будь-який об'єкт володіє певним енергетичним та інтелектуальним потенціалом, який можна розглядати як різницю між станами, між системою та середовищем, між окремими частинами цілого. Розглянемо інтелектуальний потенціал як сукупність метазнань (системних знань загального типу) про стан інтелектуальних активів та інтелектуальної власності і механізм управління цим потенціалом.

У системі управління управляючі дії (енергія роботи) формуються на основі управлінських рішень, що відповідають інформаційно-функціональній сутності системи та її стратегіям. У сучасній економічній практиці актуальним стає розв'язання проблем концентрації ресурсів через створення нових організаційно-правових формувань та економічних взаємозв'язків. При цьому виникають завдання аналізу та оцінки інтелектуальних потенціалів, необхідних для досягнення стратегій [1, 2].

У загальному випадку механізм – це скоординовані у просторі і часі дії, які приводять до якісних змін у системі. Механізм управління будемо розглядати як управляючі дії використання можливостей та ресурсів господарської системи, які б забезпечували досягнення системно-синергетичних ефектів.

Системна методологія формування механізму управління

інтелектуальним потенціалом передбачає використання такого алгоритму:

- виділення в якості об'єкта механізму управління бази знань та елементів інтелектуального капіталу як основи ключових компетенцій;

- представлення структури інтелектуального потенціалу у вигляді об'єктних моделей, які забезпечують

- ідентифікацію та діагностику стану компонентів структури інтелектуального потенціалу та його характеристик економічного та інформаційно-енергетичного типу;

- вибір методів діагностики стану та оцінки ефективності використання елементів інтелектуального потенціалу ГС, які б забезпечували кількісні та якісні виміри компонент та взаємозв'язків між ними;

- визначення критеріїв аналізу та оцінки мультиплікативного типу, які забезпечують досягнення синергетичних ефектів;

- визначення складу інформаційного та організаційного забезпечення механізму управління системою ІІГС;

- встановлення напрямків розвитку системних елементів

Синергетичний ріст ефективності діяльності господарської системи досягається за рахунок домінування інтелектуальних ресурсів та інноваційності в складі загальних можливостей системи.

У загальному випадку логіко-структурна модель механізмів управління саморегулювання (МУС) може бути описана таким чином:

$$\text{МУС} = \{\Phi_1 \dots \cup \dots \cup \Phi_n\} \cap \{\text{ОУ} \cup \text{СУ} \cup \text{ЕС} \cup \text{УР}\},$$

де Φ_i – чинники зовнішнього середовища; Φ_n – чинники внутрішнього середовища формування економічної системи мікрорівня; ОУ – об'єкти управління; СУ – суб'єкти управління; ЕС – елементи вимірювання системи; УР – управлінські методи та рішення.

Для управління саморегулюванням необхідно оцінити фактори середовища функціонування підприємства. При цьому

будується матриця $X = [x_{ij}], i = \overline{1, n}; j = 1, 2, 3$, елементами якої є фактори середовища (n – кількість відібраних факторів), які експертно оцінюються за такими трьома критеріями:

важливістю для галузі (за шкалою: 3 – велика, 2 – помірна, 1 – слабка); впливом на підприємство (3 – сильний, 2 – помірний, 1 – слабкий, 0 – відсутність впливу); напрямком впливу (+1 – позитивний, -1 – негативний). Потім через добуток цих експертних оцінок для кожного фактора одержується

$$I_i = \prod_{j=1}^3 x_{ij}$$

інтегральна оцінка: I_i , яка показує рівень важливості i -го фактора для підприємства.

До об'єктів управління відносяться всі види ресурсів (матеріальні, нематеріальні, інтелектуальні, фінансові, трудові, інформаційні) та елементи інфраструктури (підсистема управління знаннями, інтелектуальна власність, інтелектуальний капітал тощо). Рівень використання ресурсів передбачає розробку заходів саморегулювання на етапі формування, використання та вимірювання потенціалу. При цьому необхідно використовувати такі критерії як конкурентоздатність, інноваційність та ефективність в якості економічних факторів формування синергетичних ефектів системного управління.

Узгоджена в часі і просторі дія всіх вище названих механізмів є необхідною умовою реалізації синергетичних ефектів в розвитку сучасних господарських систем. Формування синергетичних ефектів є місією систем, орієнтованих на інноваційний шлях розвитку і складає ядро синергетичного менеджменту, технології управління в умовах ХХІ століття.

Синергетичні ефекти дозволяють розвивати системи не еволюційно, а революційно. Вони виникають не тільки спонтанно, але і цілеспрямовано – за рахунок зусиль і витрат менеджменту і персоналу, якості управління. У синергетичній моделі розвитку потенціалу синергетичний ефект повинен виникнути завдяки використанню можливостей управління ресурсами та потенціалом ресурсів. Синергетичний ефект як економічна категорія визначає явища, коли результат функціонування системи не відповідає адекватним витратам на його отримання (тобто малому сигналу на вході може відповідати неадекватний сигнал на виході). Результатом управління розвитком потенціалу господарської системи

повинно стати якісно новий її стан, який створить нові передумови і можливості, ресурси, резерви, що створюють у свою чергу основу для наступного синергетичного ефекту. А він забезпечить перехід в новий якісний стан. Тобто весь процес розвитку потенціалу відбувається циклічно, по спіралі.

Завдання реалізації управлінських рішень щодо синергетичних ефектів функціонування підприємства передбачає декомпозицію елементів системи саморегулювання та механізму управління і полягає у забезпеченні: синергетичної орієнтації підприємства, включаючи формування синергетичної місії і системи цілей, використовуючи властивості (функцію) безпеки і ринкової орієнтації у просторі та часі; синергетичної взаємодії між внутрішніми елементами потенціалу підприємства через поєднання та розвиток зв'язків; організаційно-синергетичної інтеграції всіх підсистем по вертикалі і горизонталі, використовуючи організаційно-адміністративний і функціональний ресурс.

Логіко-структурна модель формування механізмів управління саморегулюванням підприємства, таким чином, повинна включати наступні механізми: організаційно-синергетичної інтеграції; вертикальної інтеграції, що використовує організаційно-адміністративний ресурс; горизонтальної інтеграції, що використовує функціональний ресурс, який забезпечує ефект мультиплікації; синергетичної орієнтації використання інтелектуальних ресурсів. Узгоджена в часі і просторі дія всіх вищезазначених механізмів є необхідною умовою реалізації синергетичних ефектів у розвитку сучасних підприємств, інноваційний шлях розвитку яких складає ядро синергетичного менеджменту, технології управління в умовах XXI століття.

Список використаних джерел:

1. Мойсеєнко І.П. Управління інтелектуальним потенціалом: / І.П. Мойсеєнко // Монографія. – Львів, Аверс, 2007. – 304 с.
2. Мойсеєнко І.П. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства / І.П.Мойсеєнко, О.М. Марченко // Навч. посібник з грифом МВС України. – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – 380 с.
3. Пугачева Е., Солов'єнко К. Синергетика менеджменту. //Режим доступу: <http://www.innovations.com.ua/ua/articles/finance/13487/sine...>

КРЕАТИВНІ ІНДУСТРІЇ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У постіндустріальну епоху культура стає ключовим ресурсом національної економіки, своєрідним капіталом в її розвитку. Світовий досвід останніх років, до якого варто прислухатись і Україні, свідчить про наростання інтересу до культури, культурного потенціалу. Тим часом, стимулом для появи такого роду інтересу стає можливість ефективної взаємодії культури і бізнесу, культури і туризму, культурної традиції та інновації. Серед популярних практик успішного залучення культурних ресурсів в комерційну середу фахівці називають креативні (творчі) індустрії. Креативні або творчі індустрії (Creative Industries) – види діяльності, в основі яких якій лежить індивідуальне творче начало, навик або талант, і які можуть створювати додану вартість і робочі місця шляхом виробництва і експлуатації інтелектуальної власності [1].

Особливість креативних індустрій полягає в тому, що вони знаходяться на стику між культурою, творчістю, з одного боку, і комерцією, з іншого. Їх завданням є створення і реалізація так званого творчого продукту: книги, дизайн-проекту, фільму, сувенір і т.д. Іншими словами, в результаті подібної діяльності відбувається комерціалізація ідеї, що і приносить певний прибуток. Нескладно помітити, що креативні індустрії базуються на творчих здібностях людей, які спільно з менеджерами і технологами створюють культурні товари та послуги. При створенні творчих продуктів існує особливий етап роботи, пов'язаний з тим, що називається індустрією. В процесі реалізації творчої майстерності, таланту з'являється твір як підсумок творчості, який найчастіше доступний або в момент його виконання, або призначений для прослуховування, перегляду невеликою аудиторією. Однак, творіння дизайнерів, художників, музикантів і багатьох інших носіїв креативних ідей можуть бути комерційно успішними. Можливість виходу за

рамки творчості заради творчості народжує ефект індустрії культури. Виробництво і споживання результатів творчої праці стають ланками одного ланцюга, і це відкриває нові перспективи, як для сфери культури, так і для економіки.

Креативність розглядається як інтелектуальна новація, творчий фактор у розвитку економіки. При цьому креативні індустрії стають найбільш поширеною формою реалізації творчого потенціалу, підтримуваного бізнесом і / або державою шляхом надання пільг, проведення відповідної політики і т. інше [2, 3].

Розвиток креативних індустрій в Україні може благотворно вплинути як на соціокультурну, так і економічну ситуацію в державі. По-перше, в результаті підтримки виробництва творчих індустрій відбувається оформлення міського середовища. По-друге, налагоджена взаємодія творчості і комерції відкривають перспективи для модернізації культурних інститутів. По-третє, будучи частиною економіки, креативні індустрії стають стимулом для підвищення інноваційного потенціалу економіки, економіки знань, яка є серйозною альтернативою економіки сировинної.

Список використаних джерел:

- 1.Зеленцова Е. Креативные индустрии. Зарубежный опыт прикладных исследований // Культурология. Фундаментальные основания прикладных исследований / Ред. И.М. Быховская. М., 2010. – С. 202-216.
- 2.Питер Кук. Креатив приносит деньги / Питер Кук : [пер. с англ.]. – Минск : Гревцов Паблишер, 2007. – 384 с.
- 3.Heilbrun J. The economics of art and culture [Електронний ресурс] / J. Heilbrun, Ch. M. Gray. – Cambridge university Press, 2001. — Режим доступу : catdir.loc.gov/catdir/samples/.../00059875.p.

УДК 330.4

В.А. Власенко, к.е.н., доцент

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ПРОЦЕСУ МОНІТОРИНГУ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Важливу роль у забезпеченні ефективних форм

господарювання на вітчизняних підприємствах відіграє аналіз їх фінансового стану, що виступає необхідним етапом для розробки планів і прогнозів фінансового оздоровлення кожного суб'єкту ринкових відносин в умовах трансформаційних змін. Саме цим зумовлюється актуальність розгляду проблеми аналізу поточного фінансового стану суб'єктів ринкових відносин, а також необхідність і практична значущість систематичного моніторингу фінансово-економічної діяльності підприємства, якому належить суттєва роль у забезпеченні його стабільного функціонування та подальшого розвитку.

Питання функціонування ефективного процесу моніторингу фінансово-економічної діяльності підприємств знайшли своє ґрунтовне відображення у фундаментальних працях провідних українських та іноземних науковців, серед яких слід виокремити О. Я. Базилінську, Г. Г. Білика, І. О. Бланка, О. О. Гетьмана, Т. А. Городню, В. М. Кануннікову, Г. Г. Кірейцева, А. М. Поддєрьогіна, Г. В. Савицьку, О. О. Терещенко, В. М. Халіну, О. О. Шеремета та інших [1-3].

Разом з тим, розробка ефективної системи моніторингу фінансово-економічної діяльності підприємства в умовах трансформаційних процесів на макро- та мікрорівнях є важливим науковим завданням, що вимагає ретельного і глибокого вивчення.

Головною метою дослідження є розгляд основних етапів формування ефективного процесу моніторингу фінансово-економічної діяльності на сучасному підприємстві.

Необхідно наголосити на тому, що процес управління моніторингом фінансово-господарської діяльності підприємства необхідно розглядати крізь призму рекомендованого алгоритму процесу моніторингу його фінансово-економічної діяльності із послідовним проходженням шести етапів (рис. 1).

Впровадження рекомендованого алгоритму сприятиме формуванню на підприємстві ефективного інструментарію фінансово-аналітичної роботи, орієнтованого на постійний моніторинг фінансово-економічної діяльності відповідно до ситуації, що склалася в окремих структурних підрозділах.

Слід відзначити, що всі стадії запропонованого алгоритму повинні бути взаємопов'язані між собою, а це означає, що при

не проходженні хоча б одного із етапів алгоритму потрібно повернутися до попереднього з метою подальшого коригування програми моніторингу.



Рис. 1. Рекомендований алгоритм процесу моніторингу фінансово-економічної діяльності підприємства [узагальнено за 2, с. 195-196]

На наш погляд, процес удосконалення фінансового стану кожного підприємства має являти собою певний набір заходів, спрямованих на поступове підвищення рівня його фінансової

стійкості, платоспроможності (ліквідності), ділової активності, ефективності управління майном, зниження понаднормових запасів і витрат з метою уникнення економічних передумов переходу суб'єкту господарювання до кризового стану в майбутньому. Тому чітко узгоджений у часі процес моніторингу фінансово-економічної діяльності підприємства є запорукою ефективності роботи фінансової підсистеми підприємства та його стійкого розвитку у довгостроковій перспективі.

Таким чином, процес моніторингу фінансово-економічної діяльності на сучасному підприємстві має здійснюватися за відповідним алгоритмом, практична реалізація якого повинна сприяти забезпеченню його стійкого фінансового стану.

Список використаних джерел:

1. Білик Г. Г. Моніторинг фінансового стану підприємства як інструмент управління / Г. Г. Білик // Фаховий журнал «Наукові праці» Чорноморського державного університету імені Петра Могили : Економічні науки. – Вип. 51. – Т. 64. – Николаїв, 2007. – С. 65-70.
2. Кануннікова В. М. Сутність фінансово-економічного моніторингу діяльності підприємства/ В. М. Кануннікова, Т. В. Полозова, О. М. Воскобойник // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 37. – С. 194-197.
3. Халіна В. М. Концепція фінансово-економічного моніторингу підприємства/ В. М. Халіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 331-334.

УДК 37.014.5(378-057:044)

І.О. Совершенна, к.т.н., доцент

Київський національний торговельно-економічний університет

DIGITAL COMPETENCE (ЦИФРОВІ НАВИЧКИ) СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Сьогодні часто можна почути, що світ стоїть на порозі четвертої промислової революції. Однією з основних тем Всесвітнього економічного форуму, що відбувся у січні 2017 р. у Давосі (Швейцарія), знову стала Четверта промислова революція - Індустрія 4.0. Таку назву отримала нинішня епоха інновацій, коли передові технології радикально змінюють цілі галузі економіки швидкими темпами.

Ми є свідками виникнення абсолютно нового типу

виробництва, який ґрунтується на так званих великих даних і їх аналізі, повній автоматизації виробництва, технологіях доповненої реальності, інтернеті речей.

Цифрова економіка кардинально змінює ситуацію і в торгівлі: основним ресурсом стає інформація, торгові площі в Інтернеті не обмежені, а клієнт стає особою королівської крові.

Якщо в перші 10 років виникнення (з 1994 р.) основу розвитку цифрової економіки представляли бізнеси електронної торгівлі і сервісів, то зараз вона охоплює практично всі сфери життя: освіту, охорону здоров'я, онлайн-банкінг. З оцифровкою документації і появою електронних підписів з'явилися Електронна Держава і Електронний Уряд. В останні 10 років рівень електронних сервісів значно ускладнюється, об'єднуючи розрізнені технології, створюються абсолютно нові підходи до управління виробничими і торговельними процесами.

Що ж відбувається у світі і що нас очікує? Як сказав засновник Всесвітнього економічного форуму Клаус Шваб: «Четверта революція йде на нас, як цунамі. Швидкість цієї революції така висока, що політичній спільноті важко або навіть неможливо встигати з необхідними нормативними та законодавчими рамками. Четверта промислова революція характеризується злиттям технологій і стиранням граней між фізичними, цифровими і біологічними сферами. Ця революція кардинально змінить те, як ми живемо і працюємо. Подібного масштабу і складності змін людству ще ніколи не доводилося відчувати. Вже зараз очевидно, що вона торкнеться всіх груп, шарів і прошарків людства і всіх професій» [1].

За оцінками інституту МакКінсі, у найближчі роки значно вплинуть на глобальну економіку: поширення мобільного інтернету та інтернету речей; автоматизація рутинної інтелектуальної роботи; хмарні технології; просунута робототехніка; 3D друк і т.п. Ці зміни знищать цілі галузі і професії, особливо які не потребують високої кваліфікації [1].

Чи готові Ви бути успішними в епоху Четвертої промислової революції? Які ж компетенції будуть необхідні майбутнім менеджерам в такій ситуації?

Той же Всесвітній економічний форум в 2017 р. опублікував свою доповідь *The Future of Jobs*, в якій визначив ТОП-10

компетенцій, що будуть найбільше цінуватися серед роботодавців у 2020 р. [2]. Міжнародні експерти пророкують, що 35 % ключових затребуваних компетенцій зміняться.

На першому місці, як і в 2015 р. (тоді вперше проводилося це дослідження), за рівнем затребуваності залишається *вміння вирішувати складні завдання* (Complex Problem Solving). Потреба у людях, що володіють таким навиком, зростає на 52 %. Друга за значимістю компетенція 2020 р. – *критичне мислення* (у 2015 займала четверту позицію). Через велику кількість інформації зростає необхідність навичок її відбору і переосмислення. *Креативність* перемістилася з десятої позиції у 2015 на третю у 2020. Четверта найбільш затребувана компетенція тепер – *управління людьми*. П'ята компетенція – *навички координації, взаємодії*. Шосте місце посів *емоційний інтелект*. Сьома компетенція – *судження і прийняття рішень*. Важливим буде не тільки якість, але і швидкість прийняття рішень. Восьма компетенція – *клієнтоорієнтованість* (Service orientation). Дев'ята компетенція 2020 р. – *уміння вести переговори*. Звершує десятку *когнітивна гнучкість*, яка прямо впливає на здатність вирішувати складні завдання.

Фахівцями ЄС визначені навички 21 століття. Це 3 групи навичок: базова грамотність, компетенції і якості характеру. «Цифрова» грамотність (або «цифрова» компетентність) визнана ЄС однією з 8 ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності. 2016 р. ЄС представив оновлений фреймворк Digital Competence (DigComp 2.0), що складається з основних 5 блоків компетенцій та усього 21 компетенції, що до них входить, а саме [1]:

1. Інформаційна грамотність та грамотність щодо роботи з даними.

2. Комунікація та взаємодія через використання цифрових технологій.

3. Вміння створювати цифровий контент.

4. Безпека.

5. Вміння вирішувати проблеми з комп'ютерною технікою.

Такий показник як DQ – *цифровий інтелект* ділиться на три складових [1]:

– *цифрове громадянство* – безпечне, свідоме й ефективне

використання цифрових технологій і медіа;

– *цифрова творчість* – можливість стати частиною цифрової екосистеми шляхом спільного створення контенту і втілення ідей в життя за допомогою цифрових інструментів;

– *цифрове підприємництво* – використання цифрових медіа та технологій для вирішення глобальних завдань.

Дослідження говорять про прямий вплив рівня цифрової грамотності на успішність в різних видах діяльності.

Таким чином, Індустрія 4.0 робить цифрові навички (компетенції) майбутніх управлінців ключовими серед інших навичок. Завдяки їм можна більш ефективно адаптуватися і набувати компетенцій в багатьох інших сферах. Саме такі фахівці будуть головними дійовими особами майбутньої економіки.

Список використаних джерел:

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К.Шваб. – М.: Эксмо. 2016. – 208 с.

2. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2017>

УДК 338.2:658

М.І. Сьомич, к.держ.упр., доцент
Полтавська державна аграрна академія

ПІЗНАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ЗАКОНІВ В ПРАКТИЦІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Пізнання економічних законів сприяє правильному їх використанню в господарській діяльності. Адже економічний розвиток відбувається відповідно до вимог економічних законів. Вони фактично визначають економічну необхідність. Суспільство одержить найбільший економічний ефект тоді, коли свою діяльність будуватиме таким чином, щоб створити широкий простір для дії об'єктивних економічних законів. У цьому саме й полягає зміст використання останніх. І навпаки, якщо свідомо організована господарська діяльність суперечить вимогам об'єктивних законів – це призводить до значних збитків.

Одним з видів об'єктивних законів суспільства є економічний закон. Об'єктивний економічний закон – це необхідне, стійке відношення в економічних явищах і процесах, що визначає їх розвиток. Відповідно до даного визначення, можна визначити до економічний закон як до особливе об'єктивне явище й вивчати його сутність, зміст, структуру (форму) і умови дії й прояву.

Сутність економічного закону полягає у вираженні істотного зв'язку способу виробництва, тобто конкретизація сутності закону безпосередньо пов'язана з розкриттям сутності даного зв'язку та причинно-наслідковим зв'язком.

Надалі, доцільно розглянути зміст економічного закону, який пов'язаний з його сутністю. За своїм змістом економічний закон носить діалектичний характер. Взагалі при даному підході закон пізнається в дії й, отже, зміст закону розкривається в процесі з'ясування елементів механізму його дії.

Необхідно здійснювати науково виважену економічну політику, що ґрунтується на глибокому пізнанні економічних законів [1, с. 24-26].

Процес пізнання економічних законів – це відкриття певного економічного закону, виявлення механізму його дії.

Є два шляхи пізнання економічних законів: через виявлення нових законів; через поглиблення розкриття змісту, механізму дії та взаємодії законів.

Науковий шлях пізнання економічних законів містить кілька етапів.

На першому рівні пізнання економічні закони слід розглядати як закони об'єктивно-існуючого реального життя суспільства, виробничих відносин. З багатоманітності економічних зв'язків виявляють істотні, що мають стійкий характер.

Другий рівент пізнання економічних законів спирається на перший і реалізується у процесі наукової діяльності людей. Пізнання відбувається як теоретичне відображення реально існуючих об'єктивних законів. Це відображення може бути більш або менш повним і дістає вираження в законах науки.

Отже, економічний закон – це відкриття певного економічного закону, виявлення механізму його дії. Останній є

економічною категорією (складнішою порівняно зі звичайними категоріями). Ця відмінність нагадує відмінність між людиною та відображенням її у дзеркалі. Як це відображення залежить від якості дзеркала, так і закон науки залежить від якості наукових досліджень.

Третій рівень пізнання економічних законів полягає в апробації законів науки в дії. Вивчаючи практику господарювання, здійснюються певні висновки і узагальнення, вносять доповнення і зміни до наукових визначень і описів економічних законів. Водночас удосконалюється і механізм їх використання.

Економічні закони – це об'єктивні, стійкі причинно-наслідкові зв'язки між процесами та явищами, що проявляють себе під час функціонування економіки. Вищезазначене означає, що під функціонуванням економіки будь-яке економічне явище має свою причину. Зростання чи зниження прибутків підприємства, або збільшення чи зменшення кількості безробітних у країні – все має свої причини, тобто процеси чи події, що відбулись раніше та спричинили вказані наслідки. Проте, навіть якщо зв'язок між причиною та наслідком визначено правильно, це ще не означає дію економічного закону. Зв'язок між певною подією та певним наслідком повинен бути сталим, тобто таким, що постійно і неодмінно повторюється в усіх аналогічних випадках.

Об'єктивність дії економічного закону означає неможливість відмінити його урядовим декретом чи указом, навіть якщо він стає на заваді державним планам подальшого розвитку економіки. Саме такі закони і є об'єктом їх дослідження. Розвиток економіки на основі дії об'єктивних законів не означає повну безсилість людського (суб'єктивного) чинника в цьому процесі. Людина не приречена бути тільки пасивним спостерігачем того, що відбувається, вона може і повинна відігравати активну роль у розбудові економіки. Завдання людей полягає у пізнанні об'єктивних економічних законів та використанні їх дії у власних інтересах. Пізнання та використання економічних законів є не просто бажаним, а необхідним у сучасних умовах.

Враховуючи вищенаведене, вважається за доцільне зробити

висновок про те, що правильне використання об'єктивних економічних законів прискорює зростання добробуту людей, підвищує загальний рівень життя, а ігнорування чи безграмотне їх застосування – призводить до зростання безробіття, інфляції, занепаду виробництва, зубожіння населення.

Використання економічних законів відбувається на трьох рівнях: політично-економічному, безпосередньо управлінському і практичному.

Політично-економічний рівень використання економічних законів означає створення на основі теоретичного знання про механізм їх дії науково обґрунтованої концепції практичного розвитку економіки. Кожен уряд для успішного виконання своїх функцій щодо регулювання економіки повинен прогнозувати найближчі та стратегічні цілі її розвитку та шляхи їх досягнення, що неможливо без теоретично-обґрунтованої загальної концепції економічного розвитку.

Безпосередньо управлінський рівень використання економічних законів є компетенцією органів державної влади, які на основі загальної концепції розвитку економіки визначають методи, форми і способи господарювання, розробляють державні закони, правові положення та інші економічні документи, які мають директивний характер, визначають і затверджують економічні показники.

Практичний рівень – це використання економічних законів у практиці господарювання. Це рівень функціонування основної ланки народного господарства – підприємств, організацій, певною мірою пов'язаних з виробництвом. Керівники підприємств у своїй господарській діяльності спираються на знання як об'єктивних так і суб'єктивних економічних законів.

Список використаних джерел:

1. Галіцина О. В. Закономірності розвитку структури економіки / О. В. Галіцина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №9. – С. 20-24.
2. Давидова І. О. Економічні закони в умовах мережної економічної діяльності [Електронний ресурс] / І. О. Давидова // Бізнес Інформ. – 2015. – № 5. – С. 203-207.
3. Кочетигова Т. В. Концентрація в економіці: теоретичні аспекти [Електронний ресурс] / Т. В. Кочетигова // Бізнес Інформ. – 2016. – №12. – С. 305-312.

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЗМІН

Розвиток організацій в умовах ринкового середовища неминуче пов'язаний з необхідністю передбачення зміни економічної ситуації, пошуком ефективних сфер діяльності і вдосконаленням процесу управління організацією.

Актуальність дослідження стратегій розвитку малого бізнесу полягає у тому, що це трудомісткий процес, що передбачає визначення стратегічних альтернатив організації шляхом аналізу стратегічних позицій, дослідження внутрішніх і зовнішніх чинників і дій, які можуть привести до досягнення, утримання, розвитку та капіталізації її конкурентних переваг.

Сектор малого і середнього підприємництва (МСП) посідає ключове місце в економіці за кількістю, зайнятістю та обсягом реалізації, згідно статистичних даних. Останні наявні статистичні дані показують, що у 2015 році в Україні налічувалось лише 423 великі підприємства (або 0,02% загальної кількості суб'єктів господарювання). Решта суб'єктів – це МСП, в тому числі 15 тис. 510 суб'єктів середнього підприємництва, 1,96 млн суб'єктів малого підприємництва (327 тис. 814 малих підприємств та 1,6 млн фізичних осіб-підприємців). У МСП у 2015 році було зайнято 6,5 млн осіб (фізичних осіб-підприємців – 2,3 млн осіб), що становить 79,1% від загальної кількості зайнятих. Водночас МСП згенерували 59% загальної доданої вартості за витратами виробництва по суб'єктах господарювання [1].

Сучасний стан розвитку малого і середнього підприємництва потребує оновлення стратегічних підходів до реалізації державної політики і має ґрунтуватись на принципах Акта про малий бізнес для Європи. З цією метою розроблено Стратегію розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року. Стратегія спрямована на розв'язання

проблем, що стримують розвиток сектора МСП, а також створення умов найбільш повного розкриття його потенціалу.

Особливістю стратегічного розвитку малих підприємств є те, що стратегічні рішення у них приймаються менеджерами-власниками. У реальному бізнесі виділяють чотири базових стратегії [2]:

1. Стратегія обмеженого зростання. Її вибирають фірми в сформованих сферах діяльності зі стабільною технологією.

2. Стратегія зростання. Цієї стратегії дотримуються компанії, які прагнуть до високих темпів економічного зростання.

3. Стратегія скорочення: цілеспрямоване і збалансоване скорочення даного бізнесу в зв'язку зі змінами на ринку, в економіці в цілому і т. п.

4. Комбінована стратегія. Даній стратегії дотримуються, як правило, великі фірми, що функціонують в декількох галузях.

При виборі стратегії необхідно враховувати те, що нові стратегії як в традиційних галузях, так і в нових сферах бізнесу повинні відповідати накопиченому потенціалу фірми.

Ми проаналізували підприємство ТОВ «Гікон», яке є малим підприємством і працює на ринку меблів з 1995 р. Для повноти аналізу використовуємо методику SWOT - аналізу (див. табл. 1).

Проаналізувавши становище підприємства, можна зробити висновок, що ТОВ «Гікон» займає стійке положення на ринку, має значні конкурентні переваги та йому не несе великої загрози нестабільність економіки.

Для подальшого його розвитку пропонуємо обрати дві стратегії:

- стратегія розвитку ринку. Враховуючи, що ТОВ «Гікон» займає стійке становище на ринку міста, виникає можливість виходу на інші регіони з наданням аналогічних товарів.

- стратегія розвитку продукту. Розширення та оновлення асортименту продукції посилить стійкі позиції на ринку організації.

Перебудова організації передбачає ґрунтовну зміну організації, що зачіпає її місію та культуру. Подібні зміни можуть виникнути тоді, коли організація змінює свою галузь і відповідно змінюється її продукт і місце на ринку.

Таблиця 1

SWOT - аналіз ТОВ «Гікон»

Назва	Опис
Сильні сторони	
Висока якість обслуговування	Створює стійку конкурентну перевагу
Досвід роботи більше 15 років	Позитивний імідж компанії
Мотивуюча система оплати праці	Існує зацікавленість працівників у збільшенні виторгу, клієнтської бази
Слабкі сторони	
Вузький асортимент, неможливість задовольнити потреби усіх споживачів	Закуповується досить обмежена кількість видів ДСП та ПВХ
Організаційно-правова форма	Більшість конкурентів працюють як ФОП, що дає їм можливість сплачувати нижчі податки та часто не сплачувати ПДВ
Можливості	
Підвищення рівня життя після вступу в ЄС	Можливість збільшення маржі
Зміни у законодавстві	Прийняття Національної «Стратегії розвитку малого та середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року»
Загрози	
Нестабільність законодавства, високі податки	Важкість функціонування на ринку, необхідність постійного реагування на зміни в законодавстві
Падіння гривні відносно іноземних валют	Ускладнює діяльність фірми, оскільки закуповують у постачальників імпорту сировину

Список використаних джерел:

1. Пояснювальна записка до проекту розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року»: Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/>
2. Гаркавий В.В. Еталонні стратегії розвитку бізнесу / В. В. Гаркавий // Дніпропетровський державний аграрний університет. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-43591.html?page=3>.

УДК 005.35

І.В. Шульженко, к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах глобальної конкуренції підприємства перебувають в постійному пошуку нових альтернативних методів ведення

конкурентної боротьби. У цьому протистоянні за репутацію та імідж збільшуються масштаби використання природних ресурсів, що призводить до їх вичерпаності, а також до екологічної катастрофи. Це зумовлює актуальність формування жорстких норм екологічного законодавства, а також створення дієвих механізмів регулювання та стимулювання екологізації, корпоративно-соціальної відповідальності кожної людини по збереженню навколишнього середовища.

На сьогодні для інвесторів та споживачів показники соціальної діяльності підприємства є не менш важливими та актуальними, ніж фінансово-економічні. Адже питання корпоративно-соціальної відповідальності значно впливають на вартість бізнесу, його конкурентоспроможність, імідж та репутацію, так само як і стандартні показники економічного зростання.

Корпоративна соціальна відповідальність у найбільш загальному, «приземленому», тлумаченні – це раціональний відгук організації на систему суперечливих очікувань заінтересованих сторін (стейкхолдерів), що спрямований на стійкий розвиток компанії; це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення націлені [1, с. 23].

За своєю суттю корпоративна соціальна відповідальність – це імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому.

Створення спеціальних підрозділів і координаційних груп з упровадження системи корпоративної соціальної відповідальності, введення в організаційну структуру управління компаніями посади віце-президента з корпоративної соціальної відповідальності, упровадження етичних кодексів і корпоративної культури, пронизаної духом соціальної активності та відповідальності, розроблення проектів соціального інвестування, підготовка і публікація соціальних (нефінансових) звітів – далеко не повний перелік управлінських інновацій, що нині широко застосовуються в практиці як бізнес-структур, так і інших організацій. Так, за наявними даними у

2010 р. у світі було опубліковано близько 4000 звітів із соціальної відповідальності компаній, що більш як учетверо перевищує рівень 2000 року [2, с. 97].

Тож є всі підстави стверджувати, що чимраз більша кількість бізнес-організацій сприймає корпоративну соціальну відповідальність не як примус або діяльність на злобу дня, а як корпоративну стратегію стійкого розвитку. Слід зазначити, що однією з п'яти базових передумов успішної організації майбутнього, які були сформульовані у ході глобального дослідження, проведеного компанією IBM у 2008 р., визнана соціальна відповідальність.

Успіх реалізації практик корпоративної відповідальності базується на її системному сприйнятті та інтеграції в стратегію сталого розвитку компанії. Під системним сприйняттям корпоративної відповідальності слід розуміти, реалізацію розмаїття її практик на всіх рівнях функціонування компанії. Ключовими напрямками, які визначають найбільш вірогідний економічний, екологічний, соціальний вплив транснаціонального бізнесу, що підлягає контролю, є організаційне управління компанією, права людини, трудові практики, оточуюче середовище, добросовісні ділові практики, проблеми зі споживачами і участь в житті та розвитку громад. Кожна компанія визначає для себе конкретний перелік напрямків розвитку власної відповідальності [3, с. 90].

Водночас аналіз ліпших практик упровадження ефективних систем корпоративної соціальної відповідальності свідчить про наявність суттєвих відмінностей у складі напрямів соціальної активності бізнес-організацій.

Розмаїття соціальних викликів, які постають перед організаціями, відмінності в завданнях щодо підвищення конкурентоспроможності та в бізнес-стратегіях актуалізують вибір конкретних практик соціальної активності, пошук оптимального варіанта їх поєднання та інтеграції в систему корпоративного управління. Тож річ не стільки в тім, якого визначення феномену корпоративної соціальної відповідальності додержується топ-менеджмент, тобто ті, хто визначають корпоративну політику, а в тім, чим конкретно її наповнювати, як конструювати систему соціальної активності,

якою має бути структура та ієрархія напрямів соціально відповідальної поведінки у специфічних умовах діяльності компанії та у відповідь на зовнішні і внутрішні виклики, що постають перед бізнес-організацією або, імовірно, постануть у недалекій перспективі.

Важливо наголосити, що корпоративна соціальна відповідальність не тотожна благодійності. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності передбачає впровадження довгострокової програми дій, націлених на одне з важливих для будь-якої організації завдань – підвищення її привабливості для інвесторів, органів влади та працівників.

Список використаних джерел:

1. Баюра Д. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. Баюра // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 21-25.
2. Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов ; Высш. шк. менеджмента СПбГУ. – 2-е изд. – СПб : Высш. шк. менеджмента, 2015. – 272 с.
3. Лазоренко Л. В. Корпоративна соціальна відповідальність як інноваційна стратегія бізнесу. // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2013. – Вип.1(14). – С.89-95.

UDC 330.1

V.V. Yakimtsov, Ph.D, Associate Professor
National Forestry University of Ukraine, Lviv

SOCIOECONOMIC CRISES OF SYSTEMS

Social crises are becoming more and more frequent, have more and more durability, are becoming more radical, quite often violent, complicated and sometimes they are becoming a problem that is quite difficult to solve even in the most developed nations of the world.

The crisis (in Greek – the decision, defining moment) – drastic, sharp change transient state of any process. In the same time, on the modern stage of scientific development, there is no shared vision about the definition of «crisis» in the development socioeconomic system. We can consider the crises of socio-ecology-economic

systems from the synergetic perspective as the stages of momentary cycle of these systems' development. From this perspective, it is necessary to consider the functioning and the development of these systems. The functioning of socio-ecology-economic systems is its activity in time, this is a unity that provides the opportunity to qualitatively execute functions, which entail the main system's characteristics.

The system's downfall leads to the weakening of system's vitality, disbalance, impossibility of achieving the goals that were set before. Besides, separate elements of the system, its subsystems and relations get broken. However, the crises should not be considered only as a negative process. Certainly, they, as a rule, are no happening without an obvious intention, which is expressed by the contradiction between innovative technologies and the environment, between the state of technology and the qualifications of personnel, between the society requirements and the administration's desires etc. However, in the event, providing the correct solution of above said problems, the new feature, as a rule, improved, of the relations comes up, this the new socio-ecology-economic system with more absolute features and perspectives of development in the future, with more determined period of its entrenched functioning.

The reasons, which cause the crises, are various and are investigated in different theories by the scientists.

J. Schumpeter in his innovation theory thinks that the reasons of crises are the lack of innovations or inopportunity of their implementation. Redundancy of innovations assuming inappropriate growth of the level of qualifications of personnel might also lead to the crisis. Monetary economic cycle theory considers the crises as a consequence of expansion of unconfirmed banking credits [1].

Global world economic system has, as the science stated in XX century, the nonlinear, cyclic, wavelike behavior of its advancement. Its dynamic is bound to the periodicity of different by their structure and duration of fluctuations that create the cyclic processes, the aggregate of which can clear up the complicated structure of global both temporal and 3-dimensional dynamics of world economic system at large. The cyclicity as an objective regularity of economic growth is intrinsically multifaceted.

On the ground of above said research, we can make a conclusion

about the cyclicity of economic system's development. Despite the obvious progress in understanding the cycle nature, the question about the internal (endogenous) or external (exogenous) nature of these cycles remains unanswered. If economic dynamics of the advancement is strictly exogenous, then the cyclicity is a production of random phenomena that departs the economic system from one (point) equilibrium.

At the same time, it is only a theory and probability and hereafter we consider it necessary to tell our opinion about such phenomenon that draws upon and stems from the modern research of economic cyclicity of systems' development and synergetic requirements of their research.

Embracement of economic cyclicity theory seemingly has to conflict with postulate about the economy's strive for one point equilibrium. Synergetics allows to bail out of this methodological difficulty.

It widens the definition of equilibrium. If we understand equilibrium as a finding of economic system, phenomenon, process on the corresponding attractor, then the cyclic dynamics of such system as a mode that is already set can turn out to be, ironically, the manifestation of equilibrium. If such equilibrium is long-present and stable, then the economic system will be moving on the same path dependency for quite a long time and the path errors will be provoked, caused by accidental factors and turned out to be comparably small by range.

The assumption about the synergetic nature of economic dynamics and about the existence of synergetic effects in it makes the deeper research of economic processes from the synergetic approaches' perspective current. Over the last years, such research is expanding but, in our opinion, solving the most complicated theoretical, methodological and practical problems is ahead of us.

List of cited references:

1. Schumpeter Joseph A. *The Theory of Economic Development. An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest, And The Business Cycle.* – Publishing House «The Kiev Mohyla Academy», 2011. – 242 p.

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ВНУТРІШНЬОЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) на вітчизняних підприємств пов'язано з рядом ще існуючих на сьогодні проблем. Це, в першу чергу фінансово-економічна криза, і як наслідок відсутність у підприємств фінансових ресурсів на запровадження соціальних програм. Досі існуючий негативний вплив періоду переходу до ринку, який характеризувався прагненням позбутися від соціальної інфраструктури; нерозуміння вищим керівництвом переважної більшості підприємств важливості КСВ та зв'язку КСВ і можливостей створення позитивного іміджу, покращення позиціонування підприємства на ринку; недооцінка як менеджментом, так і заінтересованими сторонами економічних вигід від реалізації КСВ на практиці, оскільки до цього часу існує думка, що дотримання принципів КСВ вимиває ресурси від вирішення більш важливих завдань в діяльності підприємства. Відсутність цілеспрямованої державної політики в сфері КСВ також гальмує її впровадження в діяльність компаній. Це лише кілька із причин, які негативно впливають на впровадження принципів КСВ на практиці.

Американський дослідник А. Керолл виділив відносно самостійні чотири типи КСВ, які лягли в основу так званої піраміди А. Керолла. Зокрема, економічна відповідальність, яка покладена в основу піраміди передбачає відповідальність організації бути прибутковою, задовольняючи потреби різних споживачів. Правова відповідальність передбачає необхідність дотримання законів, відповідність діяльності корпорації очікуванням суспільства, зафіксованих в нормах законодавства. Етична відповідальність вимагає від ділової практики бізнесу поступати чесно, справедливо, етично та не завдавати шкоди. Найвищий рівень піраміди – філантропічна відповідальність.

Жертвувати ресурси для суспільства, підвищувати якість життя, бути хорошим корпоративним громадянином – основа цього виду відповідальності [1]. Цей вид відповідальності за А. Кероллом має багато відомих прикладів в світовій практиці, за якими стоять особистості, які завдяки своїй благодійній діяльності, добровільній участі у реалізації соціальних програм стали відомими не тільки в своїх країнах.

Як зазначається на сайті Представництва Організації Об'єднаних Націй в Україні: «Цілі сталого розвитку в Україні становитимуть нову систему взаємоузгоджених управлінських заходів за економічним, соціальним та екологічним (природоохоронним) вимірами, спрямовану на формування суспільних відносин на засадах довіри, солідарності, рівності поколінь, безпечного навколишнього середовища. Основою сталого розвитку є невід'ємні права людини на життя та повноцінний розвиток» [2].

Сучасна світова практика КСВ і її розповсюдження в країнах пострадянського простору вимагає від суб'єктів господарювання забезпечення відповідного рівня якості життя працівників як суттєвої складової соціально орієнтованої організації та інтегрального показника соціальної відповідальності працедавця.

Реалізація внутрішньої соціальної політики в сучасних умовах господарювання проходить з використанням формальних та неформальних правил надання соціальних благ для різних категорій персоналу, при чому ці умови можуть бути як включені в контракт при прийнятті на роботу, так і не включені.

Окрім того, на переважній більшості підприємств соціальна політика компанії реалізується через колективний договір. Колективні договори, зазвичай, включають обов'язкову та добровільну частину соціальних пільг. В обов'язкову, як правило, входять всі пільги передбачені трудовим законодавством, зокрема: робочий час та відпочинок, зайнятість, умови та оплата праці, охорона праці та здоров'я працівників, компенсації, пільги, гарантії, порядок вирішення спорів тощо. Разом з тим, залежно від фінансових можливостей та рівня зацікавленості менеджменту в реалізації соціальних програм на

підприємстві можуть бути надані та зафіксовані колективним договором додаткові компенсації та пільги (наприклад, придбання путівок, пільговий проїзд у відпустку, медичне обслуговування, часткова компенсація за оздоровлення дітей тощо), виплати (матеріальна допомога на оздоровлення, допомога багатодітним сім'ям, одноразова допомога працюючим учасникам АТО, одноразові матеріальні допомоги різного спрямування тощо).

Неформальні правила надання соціальних пільг являються додатковими управлінськими важелями, які дозволяють підвищити рівень управління підприємством, стимулювати роботу тих, в кому зацікавлена фірма чи підприємство впершу чергу.

В малому бізнесі, де невелика чисельність персоналу особливо важливою є взаємна солідарна соціальна відповідальність підприємців і найманих працівників. Зневажливе ставлення до свого персоналу частіше всього надто дорого вартує для самого підприємця.

Неформальна експлуатація впливає на продуктивність праці, відповідно на прибуток, применшує гідність і задоволення працівників результатами праці, оплатою, умовами, соціальним статусом.

Під соціальними програмами підприємств варто розуміти добровільно здійснювану діяльність спрямовану на соціальну та екологічну сферу, які обов'язково повинні бути складовою стратегії розвитку та бути пов'язаними з місією. Ця діяльність повинна носити системний характер та бути направлена на задоволення запитів різних заінтересованих сторін в діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Carroll A. B. 1979. A three-dimensional conceptual model of corporate performance / A. B. Carroll // *Academy of Management Review*. – Vol. 4(4). – 500 p.

2. Цілі сталого розвитку 2016-2030. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНОЮ ГАЛУЗЗЮ

Криза в галузях національної економіки ринково орієнтованих держав не нове явище, можна навіть сказати, що вона є загальною закономірністю її розвитку. Проте поява ознак соціально-економічного спаду провокує значний резонанс у суспільстві. Причини нинішніх проявів кризи різні. В Україні вони носять фундаментальний характер і пов'язані з крахом тієї радянської моделі медичного обслуговування, на яку зробили ставку багато десятиліть. З такої точки зору зрозуміло, що сьогоднішня криза медичної галузі – тільки структура трансформації сучасного суспільства напередодні появи нового соціально-економічного укладу (світогляду). Тому антикризове управління розвитком медичної галузі представляє собою систематичний процес, за допомогою якого медичні установи повинні вийти з кризового стану, відповідаючи на сучасні вимоги соціально-економічного оточення та потреби, визначені глобальними змінами в соціумі.

У одному з докладів Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я (2013р.) зазначається, що державне управління медичною галуззю з метою досягнення загального охоплення населення медичними послугами пов'язане з цілеспрямованих втручань не лише усередині сектора охорони здоров'я, але і за його межами.

Не дивлячись на те, що центральне місце в рамках забезпечення загального охоплення населення медичними послугами відведено втручанням, переважно орієтованим на підвищення рівня здоров'я, відповідні заходи, що проводяться іншими секторами, у тому числі в сільському господарстві, освіті, фінансовій сфері, промисловості, житловому і інших секторах, можуть принести відчутні вигоди для здоров'я. Таким чином, кризові явища в медичній галузі зумовлені не лише невідповідністю технологій медичного обслуговування

сучасним вимогами здоров'я, але і з причини їх економічної недоступності, що визначається, як рівнем витрат медичної практики, так і загальною платоспроможністю населення.

Проблеми розвитку та управління медичною галуззю досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені: Ахламов А. Г., Баєва О. В., Гайдасв Ю. О., Галацан О. В., Жаліло Л. І., Золлнер Х., Кризіна Н. П., Кусик Н. Л., Ларіна Р. Р., Овсяннікова Л. М., Полянская С. В., Штоддарт Г.

Питанням державного управління системою охорони здоров'я присвячено окремі роботи Білінської М. М., Круглової Н. Ю., Лещенок В. В., Петрової С. В., Попченко Т. П., Солоненко І. М. [1-4]. Результати їх роботи здебільшого зосереджені на концентрації уваги на фінансових проблемах галузі та, в інструментарії, обмежені використанням адміністративного ресурсу державного управління для вирішення питань фінансового забезпечення медичною галузі.

Не дивлячись на достатнє число робіт з проблематики, пов'язаної з державним антикризовим управлінням, слід зазначити, що питання конкретних моделей та механізмів попередження та ліквідації кризових явищ в медичній галузі вивчено недостатньо. З переходом до ринкових відносин і загостренням ситуації в медичній галузі багато аспектів методологічного, методичного і практичного характеру, пов'язаних із управлінням не тільки повною мірою ще не вирішені, але й багато в чому є спірними. Наукового та практичного осмислення вимагають питання побудови і розвитку структури медичної галузі стосовно реалізації національних інтересів та державних пріоритетів.

Недостатньо уваги приділяється питанням організації відносин надання медичних послуг, що ускладнює вироблення механізму стабільного та сталого функціонування медичної практики.

Тому в даний час потрібне системне вивчення питань стратегії та тактики антикризового управління медичною галуззю в цілях забезпечення його сталості стосовно сучасних викликів глобалізованого суспільства.

Основним орієнтиром у використанні інструментарію державного управління в стратегічному плануванні сталого

розвитку медичною галуззю є, затверджена у світовій практиці концепція загального охоплення медичними послугами населення країни. У Доповіді про стан охорони здоров'я в світі за 2010 р. концепція загального охоплення медичними послугами представлена в трьох вимірах: необхідні медичні послуги, число нужденних у них людей і витрати тих, хто повинен платити, – користувачі і спонсори третьої сторони.

Таким чином, суть першої проблеми на шляху просування до загального охоплення населення медичними послугами зводиться до визначення набору послуг і підтримуючих курсів дій, необхідних в будь-якій ситуації, включаючи захист від фінансових ризиків, населення, яке потребує цих послуг, та їх вартість. Це вимагає розуміння причин виникнення хвороби, можливих видів втручання, кола осіб, що мають доступ до цих послуг, і тих, хто позбавлений такого доступу, а також гостроти фінансових труднощів, що виникли внаслідок понесених витрат за рахунок особистих коштів. Виступаючи від імені свого населення, органи державного управління зобов'язані приймати рішення, як наблизитися до загального охоплення в умовах обмеження фінансових ресурсів. Друга проблема полягає у вимірюванні ходу роботи на шляху до загального охоплення з використанням достовірних індикаторів та відповідних даних. Ці дві проблеми невіддільні один від одного, а наукові дослідження дозволяють отримувати фактичні дані, щоб займатися пошуком їх рішення одночасно.

Список використаних джерел:

1. Жаліло Л.І. Стратегії змін у сфері охорони здоров'я в умовах соціально-економічних реформ в Україні / Л.І.Жаліло, О.І.Мартинюк // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Zhalilo.pdf>
2. Кризина Н. П. Державна політика України в галузі охорони здоров'я: генезис, тенденції та закономірності розвитку : монографія / Н. П. Кризина ; передм. і заг. ред. проф. Я. Ф. Радиша. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 224 с.
3. Круглова Н.Ю. Антикризисное управление / Н.Ю. Круглова. – М.: КНОРУС, 2011. – 512 с.
4. Солоненко І. М. Управління організаційними змінами у сфері охорони здоров'я : монографія / І. М. Солоненко, І. В. Рожкова. – К.: Фенікс, 2008. – 276 с.

КОНТРОЛЬ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З БОКУ НАУКОВОЇ СПІЛЬНОТИ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗАРАДИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Економіка України перебуває у важкому стані. Зміна зовнішньополітичного курсу з проросійського на Євроінтеграцію та пошук нових партнерів та ринків збуту; вимивання грошей внаслідок тіньових та корупційних схем; втома та зневіра людей до нових ідеалів та лідерів – усе це поставило серйозні задачі перед вітчизняним менеджментом щодо підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Розділи знань економіка та менеджмент відносяться до суспільних наук. Сучасне суспільство не є однорідним, його поділяють на три основні діючі групи: держава, бізнес та громадянське суспільство. Кожна група має власні інтереси, котрі можуть як узгоджуватися з загальносуспільною метою, так і бути більш вузькими чи навіть корисними. Проте зрозуміло, що тільки баланс інтересів усіх діючих груп здатен забезпечити розвиток економіки в цілому та окремих підприємств зокрема. Саме на цьому побудована концепція сталого розвитку, розроблена ООН [1].

Заради досягнення цього балансу потрібно, з одного боку, сформулювати кожною групою власні інтереси та висловити їх у відкритому інформаційному просторі, а з іншого здійснити контроль врахування цих інтересів іншими групами у процесі розробки та виконанні їхніх стратегій. Багато важелів, які в умовах командно-адміністративної економіки належали державі, в ринкових умовах переходять до громадянського суспільства.

У зв'язку з цім стає важливим контроль економічної діяльності підприємств з боку наукової спільноти та

професійних організацій, які водночас є представниками громадянського суспільства. У протилежному випадку актуальною постає проблема асиметричної інформації, що призводить до прийняття помилкових рішень та марного витрачання ресурсів.

Серед контрольних питань найбільше заслуговують на увагу умови праці людей та оновлення технологій [2]. Саме ці питання можна віднести до постійних факторів роботи підприємств, врахування яких наближає їх стратегії до сталого розвитку. Однак в науковому просторі більшість публікацій присвячено врахуванню змінних факторів, таких як коливання ринкової кон'юнктури, курсів валют та ін.

До способів здійснення контролю економічної діяльності відносяться:

інструменти економічного аналізу фінансової та статистичної звітності суб'єктів господарювання та макроекономічних показників,

вивчення та аналіз реальних умов роботи бізнесу з усіх доступних джерел інформації,

формування постійно поновлюваних галузевих інформаційних баз інформації,

консолідація зусиль наукових та професійних організацій,

робітників органів державної та місцевої влади і бізнесменів заради пошуку взаємовигідних рішень щодо сталого розвитку економіки підприємств.

На завершення хочеться додати, що політологи вбачають зв'язок між рівнем розвитку країни та формуванням зрілого громадянського суспільства, яке здатне значне сприяти вдосконаленню державних інститутів та бізнесу [3].

Список використаних джерел:

1. Business strategy for sustainable development: leadership and accountability for the 90s. – International Institute for Sustainable Development, 1992.

2. Мельник Л. Г. Теория развития систем : монография / Л. Г. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2016. – 416 с.

3. Евтушенко А. А. Эволюция гражданского общества в Японии / А. А. Евтушенко // Вопросы философии. – 2012. - № 12. – 95-103 с.

СУТНІСТЬ ТА ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Класична економічна теорія виокремлювала землю, працю й капітал як ключові чинники виробництва, зокрема і на підприємствах аграрного сектору. В умовах розвитку соціально-економічних відносин до цих факторів додають новий – господарський потенціал (потенційну можливість максимально ефективного використання сукупності кадрових, матеріальних і нематеріальних ресурсів). Формування й використання цього потенціалу – це практично і є суттю поняття «управління господарською діяльністю», яке заведено вважати особливою сферою виробничо-господарської або іншої діяльності з метою одержання позитивного результату.

Відтак, господарську діяльність сільськогосподарського підприємства визначають як певну систему функціонування підприємства, основу якої становлять демократичні форми його економічної діяльності, забезпечення для нього права ініціативи у виборі сфер, форм і методів господарювання, економічної, організаційної та технічної творчості і новаторства. В основі даної системи знаходиться підприємець – компетентний господарник, здатний забезпечити організацію ведення господарства на базі найновіших досягнень економічної та технічної науки [1].

Розуміння сутності управління господарською діяльністю сільськогосподарського підприємства впливає із визначення її значення для забезпечення функціонування ефективної системи господарювання. Значення полягає насамперед у тому, що господарська діяльність:

- виступає головним фактором структурних змін у системі господарювання;
- створює середовище для конкуренції, і, завдяки цьому, виступає своєрідним каталізатором соціально-економічного

розвитку країни в цілому;

- сприяє ефективнішому використанню інвестиційних, матеріальних і нематеріальних ресурсів;
- забезпечує належну мотивацію високопродуктивної праці.

Змістом управління господарською діяльністю сільськогосподарських підприємств є вільний вибір і свобода здійснення такої діяльності, відповідно до вимог чинного законодавства, з наданням гарантій доступу до матеріально-технічних, фінансових, інформаційних, природних і трудових ресурсів [2, с.39].

До основних функцій управління господарською діяльністю сільськогосподарського підприємства належать: планування, організація, мотивація та контроль (рис. 1) [3, с. 83].

До загальних основоположних принципів управління господарською діяльністю відносяться цілеспрямованість, єдиноначальність, демократичний централізм (делегування повноважень), мінімізації, оптимізації і плановості.



Рис. 1. Функції управління господарською діяльністю сільськогосподарського підприємства [3, с. 83]

В управлінні господарською діяльністю підприємства необхідно дотримуватися наступних принципів:

- чіткий розподіл праці;

- підтримка дисципліни і порядку;
- отримання прав і відповідальності;
- використання мотивації високопродуктивної праці;
- забезпечення справедливості;
- упевненість у постійності і стабільності роботи;
- стимулювання ініціативи [4, с. 141-142].

Отже, особливість господарської діяльності в сільському господарстві полягає в тому, що аграрне виробництво пов'язане з використанням землі як основного засобу виробництва, наявністю спеціальних форм організації й ведення виробничої та управлінської діяльності, особливостями правового регулювання господарської діяльності, особливостями контролю за власністю на землю, державним регулюванням умов, в яких функціонує аграрний сектор економіки, особливостями конкурентоспроможності сільського господарства, особливостями функціонування ринку товарної сільськогосподарської продукції, соціально-політичним й культурним значенням розвитку селянства.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18-22. – Ст. 144.
2. Статівка А. М. Співвідношення поняття «господарська діяльність» та «виробничо-господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств / А. М. Статівка // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Право. – 2014. – Вип. 197(2). – С. 35-43.
3. Лазеба Є. С. Основні функції управління підприємством та їх взаємозв'язок / Є. С. Лазеба // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 1, Т.3. – С. 81-85.
4. Пашко Л.А. Принципи управління людськими ресурсами як основа дієвості суб'єкт-об'єктної взаємодії / Л. А. Пашко// Державне управління: теорія і практика. – 2010. – № 2 С. 139-147.

СЕКЦІЯ 2
ІННОВАЦІЙНИЙ, ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ТА
ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ
СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

UDC 631.1

Viktorii Riashchenko, Dr.oec, as.prof.
ISMA University, Riga, Latvia

**INNOVATIVE ACTIVITY IN LATVIA: PROBLEMS AND
PROSPECTS**

Innovation is the 21st century, the source of growth. Innovation system consists of education, science, technology transfer, entrepreneurship, favorable legal environment, financial aid opportunities, availability of skilled labor, infrastructure, information and communication technology support. Economic and social progress results in a product, process, service, positioning, marketing, innovation interaction paradigm. The European Union's current strategy and operational programs is a priority market demand driven products and manufacturing process innovation.

In our time before the economy Latvia continued the task of sustainable development. Moreover, the level of development, which is now in the economy, becomes persistent signs of economy based on knowledge. This means understanding the future development depends on innovation and new technologies. To move to the next stage of evolution, which involves the use of human capital, intellectual resources and high technology, not support rent an economy based on the exploitation of natural resources needed innovation. This development of innovative potential of becoming one of the main factors for the country's competitive edge in the world. In general, most economists and scholars, recognizing the futility neinnovatsiynoho the development of the economy, optimistic about the possibility of transition to innovation management in the country [1]. Obviously, this is why the problem of activation of innovative economics modernization and

technological updating, stimulating investment inflows to finance innovation in the context of improving the country's competitiveness is central.

According to the report of the European Innovation Scoreboard 2015, the Baltic countries in the European ranking of innovation actually retained last year's position. But this is unlikely to be called stagnation, since the introduction of innovations in all three countries has been associated with a lot of obstacles to overcome which will allow to make a breakthrough.

Latvia in the overall rankings of innovation rose by one place and took 26 position. Lithuania, on the contrary, went one step lower – 25 place. But Estonia has consistently ranked 13th place, far ahead of its neighbors.

The European Commission's Innovation Union Scoreboard 2015 reveals that the EU's overall level of innovation has remained stable. However, the crisis has left an impact on the private sector's innovative activity: the number of innovative firms is in decline, as are venture capital investment, SMEs' innovations, patent applications, exports of high-tech products and sales of innovative products. While there have been improvements in human resources, business investments in research and development and the quality of science, these are not enough to result in a stronger innovation performance.

Despite the fact that Estonia has retained the best result among the Baltic States, it has lost its position in the pan-European background in connection with the reduction of active innovative small and medium-sized enterprises and the decrease in the volume of sales of innovative products. The decline in Lithuania is due to lower sales of innovative products, a small share of patents, weak collaboration public and private sectors, as well as insufficient private sector investment in research.

With regard to Latvia, the one notch in the rating helped her up, for example, the increase in the number of doctoral students. Nevertheless, Latvia still lags behind the EU average due to low number of innovative small and medium-sized enterprises and the reluctance of the private sector to invest in research.

Low activity of the Baltic States, when it comes to investments in research and development, experts explain the lack of major

international manufacturing companies, which are more likely to create and innovate. In addition, the Baltic States export structure (wood, furniture, agriculture and food industry, chemical industry) also explains why companies spend less money on the creation of innovation - the main exported goods do not require an innovative approach.

According to the research «Innobarometer 2015 – Innovative trends in the EU enterprises, three-quarters of EU companies have introduced innovations in the period from 2012 to 2014. In Estonia, the number of companies that have introduced innovations was 44 %, in Latvia – 72 %, and in Lithuania – 64 %. The figures seem surprising, given that it was Estonia has always been a technology leader in the Baltic States, but in their responses Estonians were more conservative.

According to the survey of small and medium-sized enterprises, most actively introduce innovations in its activities in 2016 the company plans to Riga and its surroundings (58 %). They are followed by entrepreneurs from Vidzeme, Zemgale (57 %) and Kurzeme (54 %). The lowest interest in innovation among entrepreneurs in Latgale – 61 % of enterprises are not planning any changes to its innovative activities.

Most companies in Estonia and Latvia (66 %) was invested in the acquisition of machinery, software or licenses. Also Estonian companies heavily invested in training. While Latvian actively invest in the improvement of the organization and business processes. As for the factors that hamper innovation, in Estonia it is the lack of human resources and weak marketing channels. Latvian companies complain about the tough competition and the lack of funds for investment. Lithuania has also spoken about the lack of human and financial resources, as well complain about the lack of experience in the field of marketing.

Interviews with representatives of small and medium-sized businesses the Baltics. According to this study, in the three Baltic countries the company this year to invest in innovation: 59 % – in Latvia, 68 % – in Estonia and 70 % – in Lithuania. Most are going to invest in new products or services, as well as personnel development.

However, only less than 10 % of companies think about changing the business model, which is very disturbing. Given that the Baltic

countries are rapidly losing their advantage as a place where labor is cheap, only an innovative approach will help companies to remain competitive. For those who are thinking about long-term prospects for business development and expansion activities in foreign markets, the introduction of innovations, especially in the organizational and technological levels, it becomes vital.

Regions innovation performance also increases specialization in key enabling technologies, in particular, advanced materials, industrial biotechnology, photonics and modern production technologies [3].

It is expected that in the next two years, the EU's innovative performance increase. The following year, the same level or more to invest in innovation plans for most companies. The biggest is the probability that their investments in innovation will increase next year, Romania, Malta and Irish companies.

References:

1. The European Innovation Scoreboard report and annexes, and the indicators database are available at: http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards/index_en.htm

2. Centrālā statistikas pārvalde, 2016

3. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2486_en.htm World Tourism Organization International conference on youth tourism, New Delhi (India): Final report. 18-21 November 2014. Available at http://www.atlaseuro.org/pages/pdf/Student_Youth_Tra vel_Bibliography.pdf Accessed: 29-03-2014.

УДК 316.354:351/354

А.В. Шаркова, д.э.н., профессор
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва

КОНЦЕПЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В последние 20-25 лет исследования предпринимательства, без сомнения, входят в число наиболее динамично развивающихся направлений социально-экономических и управленческих наук. Это подтверждается количеством

ежегодных международных конференций высокого уровня, посвященных соответствующей проблематике, численностью их участников, растущим перечнем профильных международных журналов.

Однако теория предпринимательства в России развита недостаточно. На институциональном уровне отсутствуют центры, которые вели бы на постоянной основе исследования в данной области и предоставляли методическую и организационную поддержку вузам. Даже в сфере прикладных исследований и подготовки политических рекомендаций действуют всего две–три организации достаточно высокого профессионального уровня. Часто не признается сама автономия предпринимательства как академической дисциплины, характеризующейся не только «полезными знаниями» (как статья предпринимателем, каких мер поддержки требует МСП, и т.д.).

Такое положение дел объясняется рядом причин: слабостью экономики в целом; слабой восприимчивостью к идеям, рождающимся на основе изучения предпринимательства в контексте динамичной развитой экономики и в сферах «доминирования “непродуктивного предпринимательства”»; низкой активностью бизнес-школ и программ менеджмента в плане собственных исследований; недостатком финансирования и т. п.

На каких направлениях следовало бы сосредоточиться российским исследователям в первую очередь?

социальное предпринимательство и его перспективы в малообеспеченном индивидуалистическом обществе, таком как российское;

разнообразие форм и уровней предпринимательской деятельности в разных условиях и разных типах населенных пунктов (современные городские агломерации, крупные индустриальные центры, средние и малые города с узким кругом тесно связанных друг с другом предпринимателей, сельская местность с развитым натуральным хозяйством);

инновационное предпринимательство и его ограничения на макро, мезо- и микроуровне (начиная с национальной инновационной системы и заканчивая ролью высшей школы и академической науки в стимулировании предпринимательства).

Должно возникнуть развитое научное сообщество с соответствующими институтами – адекватно оформленное и располагающее эффективными механизмами самовоспроизводства (вузовские программы и т. п.). Для развития исследований предпринимательства необходимы радикальная трансформация социально-экономической среды в сторону формирования благоприятной для предпринимательства образовательной и научной систем.

Выяснению сущности предпринимательства в экономической литературе уделялось и уделяется достаточно много внимания. Нас интересует инновационная природа предпринимательства, имеющая большое значение для формирования оптимальной модели развития предпринимательства и национальной экономики в целом. Обобщение теоретических взглядов ученых-экономистов различных периодов на понятие «предпринимательство» поможет развитию инновационного предпринимательства в современной России.

Предпринимательство способствует удовлетворению индивидуальных потребностей населения, связывает разнообразные сектора потребительского рынка, и только оно в силах обеспечить «мелкосерийное» производство индивидуальных благ. Организационно-хозяйственное новаторство и экономическая свобода – факторы, характерные для развития предпринимательства. Предпринимательство выполняет такие функции, как новаторскую, организационную, хозяйственную, социальную, личностную. Отличительными особенностями (признаками) предпринимательства являются наличие инновационной идеи, личное участие в формировании начального капитала, прямое или опосредованное участие в управлении предприятием, материальная ответственность за результаты деятельности предприятия, право принятия решения в распределении прибыли предприятия, наличие риска. Таким образом, понятия «предпринимательство» и «инновации» чрезвычайно близки. Это подтверждается также выделением в экономической литературе двух основных концепций содержания предпринимательства: классической и инновационной. В основе классической концепции – модель

предпринимательства, ставящая целью своей деятельности получение максимальной прибыли от имеющихся ресурсов. Инновационная модель предпринимательства не лишена данной цели, но порой поиск наиболее эффективных технологий, разработка нового продукта, производственного процесса не всегда приводят к максимальной прибыли.

В зависимости от способа максимизации прибыли в рамках классической модели предпринимательства выделяют две разновидности: рутинно-прагматическую и потребительскую. Первая включает производственную деятельность с использованием трудно осваиваемых ресурсов, вторая – направлена на удовлетворение спроса потребителей. Становление и развитие потребительского предпринимательства характерно для стран с развивающейся рыночной экономикой.

К категории инновационного предпринимательства относятся специфические субъекты хозяйственной деятельности во всех сферах экономики страны, осуществляющие поиск новых путей развития (новой продукции, технологии, рынков, материалов, форм управления). Они имеют специализированную материально-техническую базу и используют специальные приемы и методы в соответствии с формами организации и управления инновационной деятельностью.

Субъекты инновационного предпринимательства выступают в роли посредников между научно-технической и производственной сферами – доводят инновационный продукт до состояния непосредственного использования в сфере производства, налаживают контакты с коммерческими партнерами. Выделение инновационных предприятий в самостоятельные хозяйствующие субъекты целесообразно в случае сокращения затрат со стороны научно-технической и производственной сфер по созданию инновационных продуктов или доведению их до возможности коммерческого использования.

Реализация инновационной модели предпринимательства возможна только при активном участии и финансовой поддержке государства. Разработка и внедрение новых рискованных научно-технических и социально-экономических

проектов, как правило, осуществляется субъектами малого и среднего предпринимательства. Инновационная модель предпринимательства присуща большинству стран с развитой экономикой.

Обеспечивая удовлетворение жизненных потребностей людей, оказание интеллектуальных услуг, производственно-хозяйственную деятельность, предпринимательство затрагивает различные сферы хозяйственной деятельности. Создание новых предприятий возможно также на базе преобразования структурных подразделений крупных и средних компаний в самостоятельные предприятия. Развитие предпринимательства зависит от демографической и экономической ситуации в стране. Инновационная деятельность, предполагающая выдвижение новых идей, дающих положительный социально-экономический эффект, стимулирует создание малых предприятий. Таким образом, рассматривая сущность предпринимательства и его инновационную природу следует отметить, в результате интеграции малых, средних и крупных предприятий, преобразования их в иную организационную форму расширяются их возможности выхода на внешний рынок, диверсификации, реализации творческого потенциала предпринимателей, что, в свою очередь, открывает перспективы для развития социальных связей и научно-технического прогресса.

УДК 631.17.001.76

О.І. Гуторов, д.е.н., професор,
О.О. Гуторова, к.е.н., доцент,
І.О. Шарко, к.е.н., доцент

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

СПЕЦИФІКА І НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Інноваційні процеси в сільському господарстві мають свою специфіку. Вони відрізняються різноманіттям регіональних, галузевих, функціональних, технологічних і організаційних

особливостей, одна з яких полягає в тому, що в сільському господарстві поряд із промисловими засобами виробництва активну участь у виробничому процесі беруть живі організми – тварини і рослини. Розширене відтворення відбувається у взаємодії економічних і природно-біологічних процесів. Тому у процесі управління інноваціями необхідно враховувати вимоги не тільки економічних законів, а й законів природи: рівнозначності, незамінності і сукупності життєвих чинників, законів мінімуму, оптимуму і максимуму [1, с. 197].

Можливості використання інновацій сільськогосподарськими підприємствами досить обмежені внаслідок впливу багатьох чинників: дефіцит фінансових ресурсів; різке підвищення цін на нові засоби виробництва; відсутність регулятивних механізмів, що сприяють поширенню застосування інновацій у сільському господарстві. Процес масового поширення інноваційних розробок може здійснюватися системно, безперервно і ефективно лише за умови сформованої відповідної інноваційної інфраструктури.

Найбільш перспективні інновації, затребувані в рамках нового технологічного устрою. Слід зазначити, що більшість напрямів пов'язані між собою. У рослинництві нові технологічні рішення пов'язані з селекційною роботою, генною інженерією, органічним землеробством, мікрозрошенням, космічними інформаційними технологіями, нанотехнологіями.

Прогресивні технології у галузі тваринництва полягають у впровадженні інтенсивних систем годівлі, біотехнологій, сучасного техніко-технологічного забезпечення, селекційно-племінної роботи, енерго-та ресурсозберігальних технологій. У землеробстві дедалі ширше застосовуються прогресивні сучасні технології мінімального обробітку ґрунту та точного землеробства: технології «Mini-till», «No-till», «Strip-till».

Економічний механізм розвитку інноваційної діяльності в сільському господарстві включає:

- стратегічне управління інноваціями, спрямоване на розробку заходів, програм, проектів досягнення намічених цілей, виходячи з потенціалу НДДКР, виробничого потенціалу підприємств, зовнішніх і внутрішніх факторів, потреб споживачів у нововведеннях;

- планування інновацій, що включає інструментарій, правила, інформацію і процеси, спрямовані на досягнення кінцевих цілей;
- підтримку і стимулювання інноваційної підприємницької діяльності;
- систему фінансування інноваційних процесів, яка включає багатоканальні джерела надходження фінансових ресурсів, принципи вкладення акумульованих коштів, механізм контролю використання інвестицій, їх зворотність і оцінку ефективності інноваційно-інвестиційних проектів;
- оподаткування організацій, що створюють і опановують нововведення, страхування інноваційних ризиків;
- стратегічний і тактичний інноваційний маркетинг, спрямований на підтримку конкурентоспроможності суб'єкта господарювання та освоєння нових ринків збуту;
- ціноутворення на інноваційну продукцію (послуги).

У сільському господарстві можна виділити чотири основні напрями інновацій: селекційно-генетичні, виробничо-технологічні, організаційно-управлінські, економіко-соціоекологічні.

Складність сільськогосподарського виробництва та його специфіка визначають своєрідність підходів і методів управління інноваційною діяльністю, поєднання різних типів інновацій, посилення ролі держави в стимулюванні інновацій. Особливістю сільськогосподарського виробництва є високий рівень ризиків інноваційних процесів. Ризик фінансування науково-виробничих результатів, ризик тимчасового розриву між витратами і результатами, невизначеність попиту на інноваційну продукцію не зацікавлюють приватних інвесторів вкладати капітал у розвиток сільського господарства.

Вкрай низька активність інноваційної діяльності в сільському господарстві також пов'язана з недосконалістю організаційно-економічного механізму освоєння інновацій. Освоєння нововведень спостерігається, переважно, на переробних підприємствах і в індустріальних сільськогосподарських підприємствах (в тепличних комбінатах, птахофабриках). Частка підприємств аграрного сектору, які є найбільш динамічними

споживачами інновацій, становить 8-10 %.

Основними факторами, що стримують розвиток інноваційних процесів в сільському господарстві, є: диспаритет цін на сільськогосподарську і промислову продукцію; дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів, керівників і фахівців; слабе управління НТП, відсутність тісної взаємодії держави і приватного бізнесу. Різке зниження витрат на аграрну науку, непідготовленість кадрів, низька маркетингова робота, низький рівень платоспроможного попиту на інноваційну продукцію; різке зниження фінансування заходів щодо освоєння науково-технічних досягнень у виробництві та відповідних інноваційних програм; відсутність системи стимулювання розвитку інноваційного процесу в сільському господарстві [2].

Список використаних джерел:

1. Ширма В.В. Організація інноваційного забезпечення функціонування сільськогосподарських підприємств / В.В. Ширма // Економіка та управління АПК. – 2013. – Вип. 10. – С. 197.
2. Управління інноваціями : навч. посібник / О.І. Гуторов, Л.І. Михайлова, І.О. Шарко, С.Г. Турчина, О.В. Киричок. – Вид. 2-ге, доп. – Харків: «Діса плюс», 2016. – 266 с.

УДК 331.1.005.5

Т.І. Лепейко, д.е.н., професор,
О.І. Пушкар, д.е.н., професор
*Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Трансформаційні та інформаційні процеси в сучасному суспільстві потребують нових підходів до управління інноваційною працею, яка є основою розвитку соціально-економічних суб'єктів та систем.

Зміна змісту інноваційної праці в умовах економіки вражень та її багатоаспектність вимагає розробки нових підходів до управління її розвитком.

Різні аспекти управління інноваційною працею, визначення її сутності висвітлені в працях зарубіжних та українських вчених

П. Завлина, В. Беклешова, О. Сардак, В. Пономаренка, О. Мороза, О. Ястремської, В. Кравченко, А. Томпсона, П. Друкера, А. Ткаченко та інших.

Разом з цим недостатньо розробленими залишаються теоретичні та практичні питання щодо визначення сутності інноваційної праці та адаптації її системи управління її розвитком до сучасних умов господарювання.

Тому ціль дослідження – обґрунтування методичного підходу до управління розвитком інноваційної праці в умовах інформатизації та глобалізації умов господарювання підприємств.

Зміст запропонованого підходу можна звести до наступних концептуальних положень.

Положення 1. Управління розвитком інноваційної праці є, з одного боку, невід’ємною частиною загальної системи управління підприємством, а з іншої – повинно орієнтуватись на сучасні тенденції розвитку наукової, технічної та інформаційної думки, використовувати передові технологічні досягнення у відповідних галузях.

Це вимагає запровадження системного, комплексного підходу при формуванні системи управління інноваційною працею.

Положення 2. В сучасному глобальному інформаційному середовищі змінюється розуміння сутності інновацій та інноваційної праці, яка їх створює.

Положення 3. Управління розвитком інноваційної праці базується як на загальних принципах сучасної теорії управління, так і на специфічних принципах.

Положення 4. Система управління розвитком інноваційної праці базується на сучасній парадигмі управління та включає до себе відповідні функції управління, які змінюють свій зміст у відповідності до суб’єкту управління.

Положення 5. Організаційні структури управління розвитком інноваційної праці є м’якими, холархічними або пустотілими, вимагають наявності проектної складової, інтенсивних горизонтальних зв’язків.

Положення 6. Вибір системи управління пов’язаний з життєвим циклом організації та різновидом інноваційної праці,

розвитком якої вона управляє.

Положення 7. Інформаційні технології є іманентною частиною системи управління розвитком інноваційної праці.

Вищезазначені положення є методологічною базою для побудови сучасної системи управління розвитком інноваційної праці

Таким чином, на основі здійсненого аналізу існуючих науково-методичних підходів сучасної парадигми управління сформульовано основні концептуальні положення управління розвитком інноваційної праці в умовах глобалізації та інформатизації економічних процесів. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на формування науково-методичних основ розробки організаційно-економічного механізму управління розвитком інноваційної праці та інструментів управління, диференційованих за різновидами інноваційної праці.

Список використаних джерел:

1. Бунтовський С. Ю. Формування системи соціально-економічного управління інноваційною працею [Текст]: автореферат дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / С. Ю. Бунтовський; Донець.нац. ун-т. – Донецьк, 2010. – 20 с.
2. Друкер П. Эффективное управление: пер. с англ. / П. Друкер. – М. : Астрель, 2004. – 284 с.
3. Завлин П.Н., Щербаков А.И., Юделевич М.А. Труд в сфере науки. 2-е изд., перераб. и доп. / П.Н. Завлин, А.И. Щербаков, М.А. Юделевич. – М.: Экономика, 1973. – 295 с.
4. Коваль Л. А. Соціально - економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах [Текст]: автореферат дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Л. А. Коваль; Нац. акад. наук. України. – Київ, 2002. – 20 с.
5. Сенічкіна О. Е. Активізація інноваційної праці фахівців у промисловості [Текст]: автореферат дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / О. Е. Сенічкіна; Харків. нац. екон. ун-т. ім. С. Кузнеця. – Харків, 2014. – 20 с.
6. Череп А. В. Управління інноваційним розвитком підприємства на основі реінжинірингу: монографія / А. В. Череп, Л. Г. Олейнікова, О. Г. Череп, О. В. Ткаченко. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2009. – 270 с.
7. Goffin K. Innovatin Management / K. Goffin, R. Mitchell. NY: Palgrave Macmillan, 2010. – 416 p.
8. Thomas H. Davenport, Laurence Prusak. Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. – Harvard Business School Press, 2004. – 330 p.

Л.І. Михайлова, д.е.н., професор,
А.М. Михайлов, к.е.н., доцент
Сумський національний аграрний університет

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

В контексті процесів децентралізації, започаткованих в Україні протягом останніх років, важливого впливу на формування інвестиційної привабливості аграрного сектора набуває наявність регіональних відмінностей.

Актуальність даного твердження підтверджує й розроблена в рамках Німецько-українського агрополітичного діалогу модель AGMEMOD «Україна 2016: Моделювання розвитку аграрного сектора до 2030 року», однією з переваг якої заявлено врахування різниці між регіонами [1].

Досліджуючи стан інвестування сільського господарства України в рамках зазначеної проблематики, А. В. Баян наголошує, що наразі існує регіональна диспропорція інвестиційної активності. Більш інвестиційно-привабливими є регіони зі сприятливими природно-кліматичними умовами, розвинутою інфраструктурою, місцевою владою орієнтованою на інвестора тощо. Автор визначає рівень інвестиційної активності сільськогосподарських підприємств регіону відношенням обсягу капітальних інвестицій на одиницю площі [2, с. 208].

Застосовуючи викладений А. В. Баян методичний підхід, нами визначино стан інвестиційного забезпечення сільського господарства України в розрізі регіонів за період 2010-2015 рр. За обсягами інвестиційного забезпечення відповідно було визначено щорічний рейтинг областей України упродовж досліджуваного періоду. Для порівняння областей за обраним показником проведено їх ранжування.

За результатами досліджень аргументовано, що лідерами за станом інвестиційного забезпечення сільського господарства протягом 2010-2015 рр. були Київська, Черкаська, Полтавська, Вінницька та Івано-Франківська області.

Варто зазначити, що значні досягнення щодо залучення капітальних інвестицій за досліджуваний період відмічено в Сумській області, рейтинг якої з 18 місця піднявся до 10. Хмельницька область також значно покращила місце в рейтингу, а саме з 12 до 6, проте стабільної динаміки за досліджуваний період не мала.

Найнижчі місця в рейтингу належать Закарпатській, Житомирській та Луганській областям. Значно погіршились показники Запорізької та Одеської областей протягом 2012-2015 рр., що зумовило їх зниження на 6 позицій в рейтингу. Цілком очевидним є низький темп приросту інвестиційного забезпечення в областях, котрі займали останню позицію в рейтингу упродовж досліджуваного періоду, хоча в цілому простежується аналогічна тенденція зі значним темпом приросту в 2015 р. в порівнянні з 2014 р., як в першій, так і останній п'ятірці областей рейтингу.

Нестабільність інвестиційного забезпечення регіонів негативно впливає на їх соціально-економічний розвиток та опосередковано вказує на неефективну роботу органів місцевої влади щодо активізації інвестиційних процесів. Виконані дослідження вказують на те, що протягом 2010-2015 рр. зазначена негативна тенденція не змінилась, крім того значно ускладнює розвиток інвестиційних процесів в аграрному секторі і наявність регіональної диспропорції.

Цілком очевидними є негативні наслідки низького інвестиційного забезпечення аграрного сектору України в контексті нарощення експортних можливостей галузі та його мультиплікативного ефекту.

Досліджуючи інвестиційну привабливість сільського господарства в регіональній проекції М. І. Кісіль зазначає, що вагомим чинником впливу на позицію регіону в національних інвестиційних рейтингах по сільському господарству є наявність дієвого механізму управління на місцевому рівні [3, с. 95].

Ми розділяємо думку вчених про те, що найбільш інвестиційно-привабливим фактором сільського господарства для іноземного інвестора є земля [4, с. 64]. Впровадивши апробовані інноваційні технології на якісних українських ґрунтах, іноземні інвестори мають можливість отримати

швидкий ефект зі значною економією інших ресурсів. Разом з тим вчені вказують, що збільшити їх обсяг можливо за умови формування позитивного інвестиційного клімату країни. Саме сільськогосподарські підприємства з іноземним капіталом, як правило, розглядаються інвесторами, як довготривалі та найбільш ефективні форми міжнародної співпраці. Додатковими перевагами такої співпраці є можливість залучення представників різних країн [5, с. 124].

Виконані нами дослідження щодо розвитку інвестиційної активності аграрного сектора переконують, що саме іноземні інвестиції можуть забезпечити корегування існуючих міжгалузевих диспропорцій.

Втім слід зазначити, що даний процес є багатовекторним, складно структурованим і потребує чітко вираженого та належним чином обґрунтованого плану дій, як на державному, так і регіональному рівнях, адже ефективна управлінська діяльність є запорукою розвитку інвестиційної активності галузей регіонів і національної економіки країни.

Список використаних джерел:

1. Німецько-український агрополітичний діалог [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.apd-ukraine.de/ua/pro-proekt>. – Назва з екрана. Дата звернення 26.12.2016 р.
2. Балян А. В. Регіональні особливості інвестиційної діяльності в сільському господарстві / А. В. Балян // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2014. – Вип. 84. – С. 207-213.
3. Кісіль М. Зміни в рейтингах інвестиційної привабливості сільського господарства регіонів [Текст] // М.І. Кісіль // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) – 2014. – № 2(26). – С. 92-97
4. Гаврилюк О.В. Інвестування в агросектор: ідентифікація та напрями усунення перешкод [Текст] // О.В. Гаврилюк, Ю.О. Лупенко// Економіка АПК. – 2009. – №6. – С. 63-68.
5. Давиденко Н.М. Залучення іноземних інвестицій в аграрний сектор економіки України // Н.М. Давиденко// Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». – 2015. – Вип.1(45). – Т.1. – С.124-127.

ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Об'єктивна необхідність використання поняття «комунікація» для характеристики інформаційних процесів в системі управління сталим розвитком та рівня їх впливу на ефективність управління пояснюється особливостями сучасного етапу розвитку інформаційного суспільства, які розширюють сферу застосування комунікацій. Комунікацію розглядають як одну із основних базових складових управлінської діяльності. Вона служить засобом взаємодії органів державної влади із зовнішнім середовищем і виступає інтегруючим механізмом, який об'єднує функції і методи управління, сприяє формуванню і прийняттю оптимальних управлінських рішень, що забезпечує загальну ефективність управління.

У будь-якій сфері існують комунікації, оскільки вони забезпечують ефективну координацію людей. Через засоби комунікацій інформація передається особам, які приймають рішення, а рішення – їхнім виконавцям.

Інформаційна система складається з інформаційної інфраструктури (інформація і технології) та інформаційного забезпечення (засоби отримання обробки, зберігання і передачі інформації – інформаційно-комунікаційні ресурси).

Інформаційно-комунікаційні ресурси є комплексом програмно-апаратних, мережевих, організаційних рішень і інструментів для передачі, прийому, обробки і споживання інформації в сукупності з даними і знаннями, формалізованими у вигляді документів і моделей бізнес-процесів [1, с. 843].

У свою чергу інформаційно-комунікаційні технології як частина інформаційного простору особливо необхідні, оскільки це дає можливість забезпечити повноправну участь підприємств у процесах інформаційної та економічної інтеграції регіонів і країн. Інформаційно-комунікаційні процеси сприяють включенню українського суспільства в середовище світової

політики, де домінують стандарти розвитку задають країни із потужними демократичними традиціями [3, с.127].

У загальному вигляді інфокомунікаційні технології (ІКТ) розглядаються як розширення можливостей людини в пізнанні дійсності, створення умов для формування багатокомпонентної і багатоаспектної картини світу.

Інфокомунікаційні технології – це потужний інструмент надзвичайно масштабних суспільних перетворень, що вносять радикальні й принципові зміни в найрізноманітніші сфери сучасного суспільства, у діяльність демократичних інститутів або демократично обраних лідерів. Однак наразі ці технології ще повністю не реалізували можливість свого соціального впливу і не виявили всі свої ймовірні форми й особливості. Тому, зважаючи на високі темпи розвитку інфокомунікаційних технологій і масштабність суспільних змін, що відбуваються в результаті цього, слід приділити пильну увагу неоднозначному характеру політичних наслідків розвитку ІКТ. Також залишається багато в чому незрозумілим характер змін у сфері соціальних зв'язків індивіда [2, с. 3].

Підсумовуючи сказане вище, вважаємо, що ІКТ – це лише інструмент в досягненні результатів діяльності, але ніяк не підміна, тим більше заміна вербальної комунікації, в ході якої відбувається обмін інформацією, що призводить до нових ідей, форм і методів в навчанні і вихованні.

Таким чином, постійне удосконалення інформаційно-комунікаційних технологій спонукає до формування стратегії розвитку інформаційної економіки. У провідних країнах світу зі становленням інформаційної економіки пріоритетом інформаційної стратегії є розробка і впровадження державних програм, які спрямовані на розвиток інформаційної економіки та окремих її складових: впровадження електронного уряду, дистанційної освіти, розвиток електронної комерції, електронної медицини та надання інших електронних послуг, що призводить до помітних позитивних змін в економічній, політичній і соціальній сферах цих країн.

Список використаних джерел:

1. Дыбская В.В. Логистика: учебник / В.В. Дыбская, Е.И. Зайцев, В.И. Сергеев, А.Н. Стерлигова: под ред. В.И. Сергеева. – М.: Эксмо, 2011. –

994 с.

2. Коляденко В.А. Інфокомунікаційні технології як чинник політичної модернізації / В.А. Коляденко: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. політ. наук: спец. 23.00.02 «Політичні інститути та процеси». – Одеса, 2002. – 21 с.

3. Соловьев А.И. Политический дискурс медиакратий: проблемы информационной эпохи / А.И. Соловьев // Политические исследования. – 2004. – № 2. – С. 176.

УДК 339

Л.В. Руденко-Сударсва, д.е.н., професор,
А.І. Левченко, магістр
*ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

ІНВЕСТИЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ЯК СКЛАДОВА ІНВЕСТИЦІЙНОГО МЕНЕДЖЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних українських реаліях інвестиційний потенціал вітчизняних підприємств є майже не розкритим, що зумовлено низкою як зовнішніх (складний механізм отримання кредитів для реалізації інвестиційних проєктів; недостатній попит на продукцію; висока вартість комерційного кредиту; інвестиційні ризики; невизначеність економічної ситуації в країні), так і внутрішніх факторів (незадовільний стан технічної бази підприємств; низька прибутковість інвестицій в основний капітал; нестача власних фінансових ресурсів) [2, с. 275]. Саме тому, формування досконалої системи управління інвестиційними ресурсами є надзвичайно важливим.

Невід’ємною частиною інвестиційного менеджменту є розробка інвестиційної стратегії. Під інвестиційною стратегією підприємства розуміють процес формування системи довгострокових цілей інвестиційної діяльності та вибір найбільш ефективних шляхів їх досягнення на базі прогнозування умов здійснення цієї діяльності, кон’юнктури інвестиційного ринку як у цілому, так і на окремих його сегментах [1, с. 22].

У економічній літературі найбільш популярними є два

підходи щодо процесу формування інвестиційної стратегії:

1. SWOT-аналіз, який передбачає собою внутрішньо фірмове дослідження та виявлення позитивних і негативних сторін організації, а також прогнозування можливих загроз та перспектив розвитку.

2. GAP-аналіз, передбачає знаходження тієї різниці, яка існує між нинішньою тенденцією розвитку підприємства і потенційно можливим шляхом його розвитку [4, с. 115].

Спираючись на результати SWOT-аналізу, підприємство формує інвестиційну стратегію на основі позитивних сторін та можливостей компанії з метою зменшення чи усунення негативних аспектів, загроз та ризиків.

На підставі GAP-аналізу, обирається найоптимальніша з чотирьох стратегій (рис.1), яка сприятиме активізації інвестиційної діяльності підприємства.

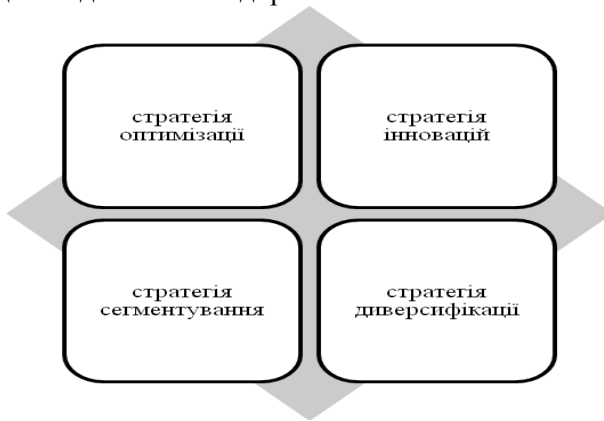


Рис. 1. Класифікація інвестиційних стратегій [4, с. 116]

Вдалий вибір інвестиційної стратегії підприємства залежить від багатьох факторів, ключовими з яких є існуюча загальна стратегія розвитку підприємства та система його цілей; стадія життєвого циклу підприємства; стан зовнішнього та внутрішнього ринків інвестиційних ресурсів; рівень інвестиційних ризиків; інвестиційну привабливість підприємства як об'єкта інвестування ресурсів [3, с. 16].

Таким чином, інвестиційна стратегія є важливим

інструментом інвестиційного менеджменту, адже перспективи економічного розвитку підприємства прямо пропорційно залежать від інвестиційних рішень прийнятих організацією. Саме тому, при розробці оптимальної стратегії інвестування варто досконало проаналізувати інвестиційної середовище та специфіку діяльності компанії.

Список використаних джерел:

1. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність: навч. посібник / Т. В. Майорова. – К.: ЦУЛ, 2010. – 376 с.
2. Мушников О. Вплив інвестиційної діяльності на розвиток підприємства / О. Мушников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 40. – С. 273-276.
3. Орехова, К.В. Формування інвестиційної стратегії підприємства / К. В. Орехова // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – № 21. – С. 14-17. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/21_2014/5.pdf
4. Ржепішевська В. В. Сучасні аспекти використання інструментарію інвестиційного менеджменту підприємств / В. В. Ржепішевська // Економіка і регіон. – 2013. – № 5. – С. 113-117. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/humiliating/Downloads/econrig_2013_5_20.pdf

УДК 330.341

Д.В. Солоха, д.е.н., професор

О.В. Белякова, к.е.н., доцент

Київський національний університет культури і мистецтв

ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ

Стратегічне управління інноваціями є складовою інноваційного менеджменту промислових підприємств на регіональному рівні. Воно вирішує широкий спектр питань планування та реалізації інноваційних проектів і програм, які розраховані на якісні зміни в діяльності організації на ринку, виробництві або соціальній сфері підприємства.

Інноваційна стратегія – один із засобів досягнення цілей організації, який відрізняється від інших засобів своєю новизною, передусім для даної організації, для галузі ринку, споживачів, країни в цілому [1].

Слід зазначити, що будь-які стратегічні кроки організації мають інноваційний характер, оскільки вони так чи інакше ґрунтуються на нововведеннях в економічній, виробничій, збутовій чи управлінській сферах.

Термін «інноваційна стратегія» використовується в двох випадках. По-перше, він служить характеристикою загальнофірмової стратегії досягнення довгострокових цілей фірми. По-друге, термін «інноваційна стратегія» використовується при структуризації загальнофірмової стратегії разом з такими поняттями, як маркетингова стратегія, виробнича стратегія, кадрова стратегія, стратегія організаційного розвитку і т. д.

Сутність і зміст інноваційної стратегії підприємства певною мірою визначається змістом інновація.

Стратегія розвитку підприємства повинна містити кілька напрямків: виробниче, фінансове, маркетингове, інноваційний. Саме останній напрям слід вважати визначальним, оскільки воно спрямоване на реалізацію факторів, від яких залежить успіх фірми. Інноваційні стратегії є основою сучасного інноваційного менеджменту в умовах постійних змін навколишнього середовища. В основі розробки інноваційної стратегії мають лежати стратегічні управлінські рішення, які: орієнтовані на майбутнє і на постійні зміни середовища; пов'язані з залученням значних матеріальних ресурсів, широким використанням інтелектуального потенціалу; характеризуються гнучкістю, здатністю адаптуватися до змін ринкових умов; ураховують неконтрольовані організацією зовнішні чинники.

Інноваційними стратегіями можуть бути [2]:

- інноваційна діяльність організації, спрямована на одержання нових продуктів, технологій і послуг;
- застосування нових методів НДДКР, виробництва, маркетингу й управління;
- перехід до нових організаційних структур;
- застосування нових видів ресурсів і нових підходів до використання традиційних ресурсів.

Відносно внутрішнього середовища інноваційні стратегії підрозділяються на кілька великих груп:

- продуктові (портфельні, підприємницькі, бізнес-стратегії,

скеровані на створення і реалізацію нових виробів, технологій і послуг);

- функціональні (науково-технічні, виробничі, маркетингові, сервісні);

- ресурсні (фінансові, трудові, інформаційні та матеріально-технічні);

- організаційно-управлінські (технології, структури, методи управління). Це спеціальні інноваційні стратегії.

Інноваційні стратегії є ефективним управлінським інструментом, але разом з тим створюють ряд проблем у управлінні організацією.

Інноваційні стратегії: прискорюють постійний розвиток організації в умовах ринку; забезпечують переваги в конкуренції на основі лідерства і технології, якості продукції, послуг; визначають позицію на ринку, набір основних товарних ліній; сприяють лідерству в цінах; створюють основу для суспільного визнання фірми (організації).

З іншого боку, інноваційні стратегії створюють для проектного, корпоративного, інноваційного управління складні умови, серед них, зокрема:

- підвищений рівень невизначеності кінцевих результатів за строками, витратами, якістю й ефективністю, що потребує розвитку такої специфічної функції, як управління ризиками інноваційні;

- підвищення інвестиційних ризиків проектів і особливо довгострокових, що потребує пошуку більш ризикових інвесторів;

- збільшення потоку змін в організації, реалізація будь-якої інноваційної стратегії пов'язана з неминучістю перебудови (реструктуризації) організації, оскільки зміна в системі будь-якого елемента веде до змін стану всіх інших.

Вирішення даних проблем потребує від інноваційного менеджменту поєднання інтересів і узгодженості рішень стратегічного, науково-технічного, маркетингового, виробничого напрямів, що забезпечить координацію й ефективність дій.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В. М. Соціально- економічні проблеми інноваційного

розвитку підприємств / Гриньова В. М., Козирєва О. В. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 192 с.

2. Ковшова І.О. Інновації в системі стратегічного розвитку підприємства / І.О. Ковшова, Є.В. Семенець // Економіка. Менеджмент. Бізнес., 2013. – №2(8). – С. 57.

УДК 001:002

О.С. Чмир, д.е.н., професор
*Державна наукова установа «Український інститут
науково-технічної експертизи та інформації»*

ВІЛЬНИЙ ДОСТУП ДО НАУКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Наукова інформація являє собою логічно організовану сукупність відомостей, отриманих у процесі наукового пізнання, які відображають навколишній світ – явища і закони природи, суспільства, мислення й зафіксовані у формі, що забезпечує їх відтворення, використання та поширення. Науково-технічна інформація, у свою чергу, охоплює відомості про «досягнення науки, техніки і виробництва, одержані в ході науково-дослідної, дослідно-конструкторської, проектно-технологічної, виробничої та громадської діяльності, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді» [1]. Науково-технічна та освітня інформація формують єдину платформу для просвіти, підготовки фахівців та здійснення наукових досліджень, що є необхідною умовою продуктивної інтелектуальної діяльності та відправною точкою економічного і соціального розвитку. Щоб це було реалізовано на практиці, необхідно забезпечити вільний і безперешкодний доступ до наукової інформації, можливість її одержання, зберігання, використання і поширення під час здійснення освітньої, наукової, виробничої, громадської та іншої діяльності. Створення, збереження, обробку, поширення та надання у користування наукової інформації забезпечують спеціалізовані підприємства, установи, організації, наукові і науково-технічні бібліотеки та інші інституції. Від того, яким чином організовані процеси продукування, документування,

збереження та передачі даних, залежить розвиток не лише наукової та освітньої діяльності. Можливість оперативно отримати доступ до наукової інформації, безперешкодно з нею знайомитись, збирати відомості про науковців і практиків, які працювали задля вирішення певних проблем, оцінювати рівень та успішність впровадження наукових розробок, вивчати патенти, виявляти продуктивні творчі колективи й провідні наукові установи за певним профілем, - така можливість значно скорочує шлях інноватора. В Україні щорічно виконується біля 40 тис. наукових та науково-технічних робіт, захищається 7-8 тис. дисертацій, публікується понад 300 тис. наукових друкованих робіт, видається 1400 наукових журналів та більше 10 тис. найменувань наукових видань (збірників, книг, підручників) навчається 1,2 млн. бакалаврів, спеціалістів та магістрів, реєструється 3 тис. патентів на винаходи, задовольняється понад 7 тис. заявок на отримання охоронних документів. За даними Державної служби статистики України біля 17 обстежених промислових підприємств займаються інноваційною діяльністю, впроваджується понад 1200 інноваційних технологічних процесів на рік, створюється понад 300 передових технологій.

Це засвідчує наявність як значного суспільного попиту на наукову інформацію, так і масштабного власного інформаційного ресурсу. Отже, важливого значення набуває формування ефективної інфраструктури, яка забезпечуватиме накопичення і поширення інформації. Її можливості, без сумніву, будуть затребувані усіма названими вище групами користувачів. Традиційними сховищами наукової інформації є архіви, бібліотеки, наукові фонди, депозитарії, які працюють переважно з паперовими версіями документів. Разом із тим, у цифрову епоху наукові, освітні дані та соціальні комунікації активно переміщуються у мережу інтернет, забезпечуючи глобальний інформаційний обмін. Тому набувають популярності та все активніше розвиваються інтернет-технології, що надають можливість віддаленого доступу користувачів до інформації у цифровому форматі, яка зберігається в електронних бібліотеках та репозитаріях, з будь-якого електронного пристрою – комп'ютера, ноутбука,

планшета, смартфона і т.п.

У 2016 р. прийнято рішення про створення в Україні Національного репозитарію академічних текстів. Його місія – зробити максимально доступною для суспільства наукову інформацію з України та світу. У нашому розумінні такий репозитарій являтиме собою універсальну за змістом загальнодержавну електронну базу, в якій будуть накопичуватись, зберігатись, систематизуватись, піддаватись комплексному аналізу вітчизняні академічні тексти і до якої буде забезпечений безперешкодний віддалений доступ користувачів. Його електронна база має складатись із ядра, тематичних колекцій і баз наукових даних, що містять виключно верифіковану наукову інформацію.

Окремий сегмент репозитарію, організований за принципом соціальної наукової мережі, може бути призначений для наукової комунікації та самоархівування матеріалів їх авторами. Ядро, як центральний сегмент національного репозитарію, охоплюватиме кваліфікаційні (випускні) роботи здобувачів вищої освіти, дисертації на здобуття наукового ступеня та автореферати дисертацій, статті у періодичних наукових виданнях, наукові видання (монографії, збірники наукових праць, матеріали наукових конференцій), звіти про науково-дослідні і дослідно-конструкторські роботи, депоновані роботи, підручники, навчальні посібники та інші науково-методичні та навчально-методичні матеріали. Тематичні колекції і бази даних стануть додатковим джерелом інформації, необхідної для вирішення наукових, освітніх та інноваційних завдань. Зокрема, масиви даних наукових досліджень і великі дані дозволять перевіряти достовірність отриманих авторами висновків і суттєво розширять можливості дослідників по роботі з накопиченим фактажем (результатами експериментів, спостережень, опитувань тощо). Їх має доповнювати реферативна база патентної інформації.

Створення національного репозитарію академічних текстів матиме значну практичну цінність, оскільки дозволить забезпечити безперешкодний швидкий і ефективний доступ науковців, викладачів та інноваторів до актуальної та обширної за змістом структурованої наукової інформації. Це значно

спростить аналіз вітчизняних наукових і технічних напрацювань та їх застосування у господарській практиці.

Список використаних джерел:

1. «Про науково-технічну інформацію»: Закон України від 25.06.1993 №3322-ХІІ [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3322-12/ed20110509>

УДК 330.101.541:330.322 (477)

Г.С. Григор'єв, к.е.н. доцент

Національний Університет «Кієво-Могилянська академія»

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ БАЛАНСУ ЗАОЩАДЖЕНЬ – ІНВЕСТИЦІЙ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глобалізація в трансформаційних умовах залишається потенційно потужним і динамічним фактором економічного зростання і розвитку національної економіки України. Особливо актуальним постає стратегічна оцінка національної економіки в умовах глобалізації.

Одним з механізмів стратегічної оцінки є оцінка впливу інструментів макроекономічної політики відкритої економіки на динаміку балансу заощаджень – інвестицій. В умовах дефіциту внутрішніх інвестиційних ресурсів і ускладнення доступу до зовнішнього фінансування динаміка балансу заощаджень та інвестицій є одним із ключових чинників при прийнятті рішень про реалізацію інвестиційних програм [4].

Баланс заощаджень – інвестицій дає змогу оцінити альтернативні заходи економічної політики. Дослідження [4] вказує на те, що «додатково до залучених 1000 дол. США в економіці України формується від'ємне сальдо заощаджень, яке нівелює значну частку отриманого ефекту приросту ВВП».

До кінця 2013 року в українській економіці спостерігався приріст заощаджень. З 2006 до 2012 року загальний обсяг заощаджень у номінальному виразі зростав досить значними темпами. Особливе пожвавлення схильності фізичних осіб до заощаджень спостерігалось до фінансової кризи 2008 року [2]. Після початку конфлікту на Донбасі та анексії Російською

Федерацією Криму рівень заощаджень суттєво знизився. Дослідження [1] вказують на падіння рівня граничної схильності до заощаджень в Україні, але при цьому виникає ситуація від'ємної значенні граничної схильності до споживання, що «суперечить так званому «кейнсіанському хресту», де між споживанням і заощадженнями повинна бути точка рівноваги» .

Національна специфіка української економіки полягає у тім, що «приватне споживання збільшується понад рівень досягнутого доходу» [3, с.108]. У відповідності з даними Світового Банку глобальні сукупні заощадження (як % від ВВП) були найвищими у 2016 році і склали приблизно 26 % світового ВВП. У той же час глобальні сукупні інвестиції як % від ВНД продовжують зростати і станом на 2015 рік теж склали 26 % ВНД. Україна за рівнем заощаджень суттєво відстає і від першої, і від другої групи країн. Це можна пояснити низьким рівнем довіри до банківської системи, яка пов'язана з банкрутством низки приватних банків, падінням поточних доходів та раціональними очікуваннями щодо відсутності перспектив збільшення таких доходів в майбутньому.



Джерело: [5]

Висновки:

- Збільшення заощаджень дозволить вирівняти платіжний баланс та сприяти в перспективі економічному зростанню. В українській економіці спостерігається певне зменшення споживання на користь інвестицій – заощаджень в період 2013 – 2015 років.
- Недостатнє збільшення внутрішніх заощаджень призвело

до повільного зростання прямих іноземних інвестицій з 2014 року, що свідчить про можливість довгострокового вирівнювання внутрішнього та зовнішнього балансів у довгостроковій перспективі.

• Для збереження позитивного тренду збільшення заощаджень необхідні ефективна реформа системи пенсійного забезпечення (збільшення пенсійного віку призводить до збільшення інвестицій та заощаджень); поміркований підхід до зменшення податкових ставок (фіскальна дисципліна з врахуванням неефективності такої політики за типом «рейганоміки» (зменшення заощаджень) та певні успіхи такої політики в інших країнах та різних часових вимірах).

Список використаних джерел:

1. Македон Г. М. Аналіз рівня споживання та заощаджень домогосподарств сільської місцевості / Македон Г. М. // Економіка АПК. - 2014. – № 11. – С. 96-101. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2014_11_16. – Назва з екрана

2. Ціщик Р. В. Аналіз динаміки та структури заощаджень населення України [Текст] / Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль: «Економічна думка», 2015. – Том 20. – С. 71-75. – Режим доступу: [file:///E:/Profile/Downloads/819-4030-1-PB%20\(3\).pdf](file:///E:/Profile/Downloads/819-4030-1-PB%20(3).pdf) – Назва з екрана

3. Шевчук В. О. Міжнародна економіка: теорія і практика. – 2-ге вид. – Львів: Каменярь, 2003. – 719 с.

4. Шинкарук Л. В., Тишук Т. А. Інвестиційні потоки в моделі міжгалузевого балансу. – Економіка в умовах сучасних трансформацій // Економіка і прогнозування. – 2013. – № 4. – С. 7-19. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2013_4_3 – Назва з екрана

5. Сайт Світового Банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GNS.ICTR.ZS?end=2009&locations=XO-UA&start=1982&view=chart> – Назва з екрана

УДК 338.24.01

Д.В. Дячков, к. е. н.

Полтавська державна аграрна академія

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО КЛАСТЕРУ УКРАЇНИ

Розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) спонукають до формування стратегії розвитку

інформаційної економіки. В провідних країнах світу із становленням інформаційної економіки пріоритетом інформаційної стратегії є розробка і впровадження державних програм, які спрямовані на розвиток інформаційної економіки та окремих її складових: впровадження електронного уряду, дистанційної освіти, розвиток електронної комерції, електронної медицини та надання інших електронних послуг, що надає помітні позитивні результати в економічній, політичній і соціальній сферах цих країн [1].

Розвиток економіки багатьох країн світу, а в майбутньому і України, значною мірою характеризується зростанням кластера інформаційно-комунікаційних технологій.

У глобальному вимірі обсяг переданої та обробленої засобами ІКТ інформації зростає пропорційно зростанню ВВП.

За умов збереження вартості 1 біта інформації на постійному рівні $C(1)=1,5 \cdot 10^{-6}$, обсяг виробленої інформації кожні 5 років збільшується практично в 2 рази. Загальні витрати на послуги ІКТ на світовому ринку в 2014-2015 роках сягали до 2 трлн. дол щорічно.

Світовий приріст кластера ІКТ сягає 7 % на рік, а її структурна частка від сукупного ВВП світу сьогодні перевищує 4 %.

Основні тенденції в галузі ІКТ, пов'язані з формуванням глобальної, національних і корпоративних ІТ-інфраструктур, консолідацією ресурсів у центрах оброблення даних (ЦОД), розвитком хмарних технологій, впровадженням сервіс-орієнтованого підходу, розробленням програмних систем на основі клієнт-серверних і web-орієнтованих архітектурних вирішень, поширенням компонентно-базованого підходу.

ІКТ кластер економіки України, переважно, за рахунок найменш прибуткової компоненти аутсорсингу (outsourcing), забезпечує надходження до економіки України біля 2 млрд. дол на рік. Експерти вважають, що для більш суттєвого зростання цього кластера, необхідно здійснити модернізацію і розвиток його інфраструктури за наступними напрямками [2]:

1. Завершення модернізації національної мережі зв'язку України (повна цифровізація мережі) (вартість проекту – 2 млрд. грн, часовий інтервал зростання кластера економіки 2020 р.).

2. Створення проблемно-орієнтованих центрів обробки даних (ЦОД) в Україні та початок формування ринку інформаційно-телекомунікаційних послуг (ІТ-інфраструктура, інструменти розроблення і застосування як сервіс, сервіси контенту та ін.).

3. Впровадження мереж зв'язку наступного покоління (NGN) на основі ІР-технології (вартість проекту – 50 млрд. грн).

4. Розвиток транспортних мереж нових поколінь (DWDM, MPLS) на магістральних первинних мережах:

глобальної інформаційної інфраструктури (ГІІ) (вартість проекту – 100 млрд. грн);

національної інформаційної інфраструктури (НІІ) (вартість проекту – 70 млрд. грн);

регіональної інформаційної інфраструктури (РІІ) (вартість проекту – 30 млрд. грн);

місцевої інформаційної інфраструктури (МАН) (вартість проекту – 25 млрд. грн).

5. Розвиток мереж широкосмугового доступу (NGN):

корпоративних (вартість проекту – 20 млрд. грн);

квартирного доступу (вартість проекту – 10 млрд. грн).

6. Розвиток стандарту 3G, 4G, LTE (вартість проекту – 15 млрд. грн).

7. Експерти також вважають, що обсяг інвестицій для сталого розвитку ІКТ кластера повинен складати не менше 6 % ВВП (100-120) млрд. грн/рік. У цьому випадку він може забезпечити надходження до економіки України на рівні 9 % [2].

Отже, реалізація вищевикладеного алгоритму є фінансово-затратною, проте дозволить створити інформаційний кластер з визначеною організаційною та інституційною структурою, створення якого буде всебічно обґрунтоване, а функціонування спрямоване на досягнення цілей кластера і окремих його елементів, вирішення задач, що дозволить забезпечити підвищення конкурентоспроможності регіонів і країни, стане основою для ефективного розвитку економіки в сучасних умовах [3].

Список використаних джерел:

1. Вахович І. М. Методичні підходи до формування стратегії розвитку інформаційної економіки регіонів України / І. М. Вахович, С. О. Пиріг,

Л. І. Іщук // Актуальні проблеми економіки, 2012. – №4(130). – С. 208-216.

2. Форсайт та побудова стратегії соціально-економічного розвитку України на середньостроковому (до 2020 року) і довгостроковому (до 2030 року) часових горизонтах / наук. керівник проекту акад. НАН України М. З. Згуровський // Міжнародна рада з науки; Комітет із системного аналізу при Президії НАН України; Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»; Інститут прикладного системного аналізу МОН України і НАН України; Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку; Фондація «Аграрна наддержава». – Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», Вид-во «Політехніка», 2016. – 184 с.

3. Фролкин Д. В. Алгоритм формування інформаційного кластера / Д. В. Фролкин // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2013. – №4(2). – С. 687-691.

УДК 339.138:316

Д.В. Дячков, к.е.н.,
А.О. Тищенко, студент
Полтавська державна аграрна академія

МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМКІВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Вибір напрямків інноваційного розвитку – одна з найважливіших стадій ухвалення суб'єктами господарювання економічних, передусім управлінських, рішень, що полягають у виборі одного з альтернативних варіантів інноваційного розвитку на основі відповідності його критеріям оптимальності. Вибір напрямків інноваційного розвитку підприємства починається з встановлення цілей і завдань інноваційного розвитку в межах обраної місії інноваційної діяльності підприємства, аналізу внутрішніх та зовнішніх умов господарювання, пошуку ресурсів для інноваційної діяльності та ефективного їх розподілу. Цей процес продовжується генеруванням альтернативних напрямів діяльності, їх оцінкою, ранжуванням відповідно до пріоритетності впровадження і закінчується остаточним вибором напрямку інноваційної діяльності [1].

На основі узагальнено доцільно виокремити етапами вибору

напрянків інноваційного розвитку підприємства, серед яких:

- аналіз відповідності внутрішніх можливостей розвитку зовнішнім та визначення можливих шляхів приведення їх у відповідність;

- критеріальна оцінка і попередній вибір перспективних напрямків інноваційного розвитку;

- економічне обґрунтування вибору напрямків інноваційного розвитку підприємства;

- остаточний вибір і деталізація інноваційного проекту.

Загалом вибір напрямку інноваційного розвитку за своєю методологічною сутністю подібний до розроблення інноваційної стратегії. Виходячи з цього, для вибору напрямків інноваційного розвитку доцільним є застосування методичних підходів, які використовуються при розробленні інноваційної стратегії. Існують різні моделі розроблення стратегії, які відображають методи вибору стратегії стосовно освоєної продукції – на основі зіставлення ступенів потенціалу диференціації та висоти подоланих бар'єрів для доступу в галузь; вибору інноваційної стратегії – на основі зіставлення ступенів конкурентної та технологічної позицій, використання Бостонської матриці портфеля продукції, використання методики подолання технологічних розривів [3]. Для оцінки ефективності реалізації напрямку інноваційного розвитку в умовах обмежених виробничих ресурсів доцільним є застосування методики, що ґрунтується на порівнянні різниці між ціною інноваційної продукції та змінними витратами на її виробництво (за рахунок неї компенсуються постійні витрати та створюється прибуток) у розрахунку на одиницю виробничих ресурсів.

Вибір напрямків інноваційного розвитку залежить від зовнішніх та внутрішніх економічних умов господарювання підприємства. Тому, на етапі їх аналізу доцільним є застосування наступних методів аналізу:

- SWOT-аналіз, який базується на зіставленні ринкових можливостей і загроз (зовнішнє середовище) із сильними і слабкими сторонами інноваційної діяльності підприємства (внутрішнє середовище). У результаті виділяють варіанти розвитку суб'єкта господарювання, переважно ті, для реалізації яких є зовнішні і внутрішні можливості у сфері інновацій;

- STP-аналіз, за допомогою якого визначають цільові ділянки ринку (сегменти чи ніші), на яких конкретне підприємство зможе реалізувати свої порівняльні переваги і нівелювати відносні недоліки (відносно конкурентів);

- GAP-аналіз, який на основі дослідження фактичних і потенційних потоків прибутку від виробництва і реалізації різних видів продукції надає можливість виділити прогалини ринку («гар»), які можна заповнити новою інноваційною продукцією;

- стратегічна модель М. Портера, яка дозволяє виявити й оцінити конкурентні переваги підприємства або окремих видів його діяльності, в залежності від частки ринку і рівня їхньої рентабельності. На підставі цього здійснюється вибір стратегій інноваційного розвитку;

- матриця Бостонської консультативної групи, що базується на зіставленні відомих або прогнозованих часток ринку і темпів їх зростання. Для кожного з видів продукції суб'єкта господарювання оцінюють ефективність їх виробництва і реалізації і визначають варіанти стратегії подальшого інноваційного розвитку;

- матриця «МакКінсі», основою якої є зіставлення привабливості фактичних або можливих ринків і конкурентоспроможності конкретних видів діяльності, розвивати які найбільш доцільно.

Таким чином, розглянуті методи визначення стратегічних напрямів інноваційної діяльності вітчизняних підприємств охоплює ключові компоненти досліджуваної стратегічної характеристики інноваційної діяльності – ресурсну, результативну і статистичну складові. Результатом застосування даних методів є оцінка кожної складової інноваційної діяльності, а також її інтегральне значення, завдяки якому визначається ступінь лідерства підприємства на аналізованому сегменті ринку.

Список використаних джерел:

1. Регіональна інноваційна система: теорія і практика: Монографія / Під науковою редакцією докт.екон.наук, професора В. С. Пономаренко. – Харків : ВД «ИНЖЕК», 2011. – 544 с.

2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / За ред. док. екон. наук, проф. Л. І. Федулової. – Київ : «Основа», 2005. – 552 с.

УДК 658.589(043.2)

В.В. Соколовська, к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Важливим направленням вирішення задачі підвищення ефективності інноваційної діяльності може стати вдосконалення методології розробки інноваційної політики підприємства та підвищення на цій основі ефективності системи стратегічного управління, а також механізму управління інноваційною діяльністю підприємства.

Стратегічні моделі грають ключову роль в процесі розробки стратегії, оскільки впливають на аналіз оточуючої дійсності. Разом з тим, всі теоретичні моделі спрощують дійсність і тому рідко використовуються практиками. Враховуючи недоліки попередніх моделей, представлена схема підкреслює, що кожна організація повинна розробляти та впроваджувати ту стратегію, яка допоможе їй досягнути окреслених цілей в рамках обраних пріоритетних напрямків шляхом ефективного використання інноваційного потенціалу з урахуванням впливу зовнішнього середовища (рис.1).

Концептуальна схема розробки та реалізації інноваційної стратегії складається з декількох етапів:

1. Визначення місії підприємства. Розробка стратегії підприємств розпочинається з визначення головної ідеї його існування, тобто місії.

2. Визначення поточної системи цілей. Визначення системи цілей передбачає, що підприємство має орієнтувати свою господарську діяльність на досягнення декількох цілей. Найпоширенішою головною ціллю для багатьох підприємств є зростання прибутку, але забезпечення досягнення цієї цілі

відбувається за рахунок інших цілей.

3. Оцінка. На цьому етапі здійснюється ґрунтовний стратегічний аналіз, який складається з оцінки зовнішнього середовища та оцінки інноваційного потенціалу, оскільки системний підхід до аналізу функціонування підприємства передбачає використовувати в сукупності два підходи, що відбивають зовнішній та внутрішній аспекти його діяльності.

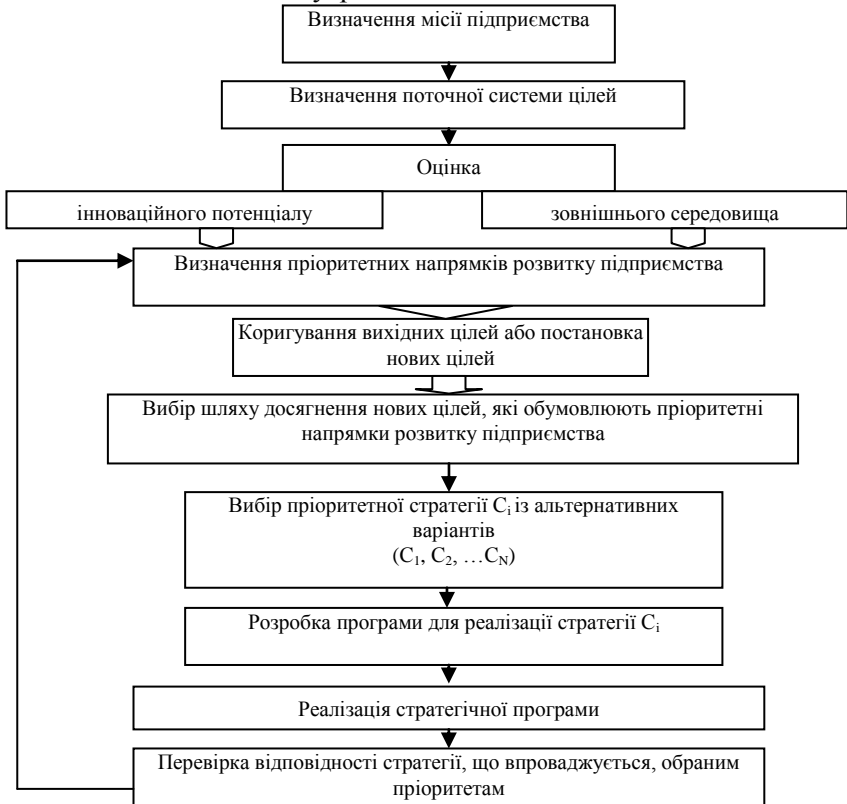


Рис. 1. Процес розробки та реалізації інноваційної стратегії

4. Вибір пріоритетних напрямків розвитку підприємства. На даному етапі обираються пріоритетні напрямки розвитку підприємства, і з урахуванням цього коригується поточна система цілей, або визначаються нові цілі, які змінюють або доповнюють попередні. На цьому етапі на основі обраних

напрянків розвитку підприємства та сформованих нових або скоригованих цілей складається перелік альтернативних варіантів інноваційних стратегій.

5. Вибір інноваційної стратегії. Наведена схема передбачає досягнення намічених цілей шляхом вибору стратегії з альтернативних варіантів. Для вибору оптимальної інноваційної стратегії для підприємства з альтернатив необхідно використовувати адекватні критерії відбору. В якості критеріїв можуть виступати технологічні зміни, конкурентні переваги, фінансові можливості, відповідність інноваційної стратегії пріоритетним напрямкам діяльності підприємства, циклу розвитку підприємства тощо.

6. Реалізація стратегічної програми. На цьому етапі на підприємстві відбувається впровадження конкретних заходів в межах окреслених напрямків.

7. Оцінка ефективності впровадженої інноваційної стратегії. Цей етап передбачає перевірку відповідності впровадженої стратегії обраним пріоритетним напрямкам. Якщо результати, що отримані в результаті реалізації обраної інноваційної стратегії сприяли його якісному розвитку, то можна вважати, що стратегія була реалізована успішно. Якщо результати не сприяли досягненню обраних пріоритетів, необхідно поглибити аналіз зовнішнього середовища та інноваційного потенціалу з метою вивчення причин відхилень та скоригувати визначені цілі, пріоритетні напрямки розвитку та обрану інноваційну стратегію [2].

Отже, ключовими моментами при формуванні інноваційної стратегії є адекватний вибір пріоритетного напрямку розвитку та ефективна реалізація інноваційної програми.

Представлена схема включає необхідні передумови для вибору оптимальної інноваційної стратегії розвитку підприємства, такі як оцінка інноваційного потенціалу та оцінка зовнішнього середовища. Саме від якості здійсненої оцінки за цими двома напрямками залежить якість обраної інноваційної стратегії.

Отримані результати можуть бути використані в практичній діяльності підприємств при формуванні інноваційної стратегії. При цьому слід відмітити, що ефективне використання

запропонованої концептуальної схеми формування інноваційної стратегії вимагає ґрунтовної оцінки зовнішнього середовища та потенційних можливостей підприємства, які в ідеальному варіанті мають досліджуватись паралельно[4]. Крім цього на зважений вибір стратегії розвитку впливає й досвід тієї особи, що приймає рішення щодо вибору стратегічного напрямку. Часто особа підприємця грає вирішальну роль в системі стратегічного управління підприємством, а це значно підвищує суб'єктивність прийнятого рішення щодо стратегії.

Отже, від вдалого вибору найбільш оптимальної стратегії залежить успіх підприємства на ринку. Стратегія підприємства є орієнтиром на майбутнє, визначає напрямок подальшого розвитку і обумовлює заходи та програми, що сприяють цьому розвитку.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України // Офіційний вісник України. – 2003 – №1.
2. Гришин В.В. Управление инновационной деятельностью в условиях модернизации национальной экономики: учеб. пособие / В. В. Гришин. – М.: Дашков и К, 2009. – 368 с.
3. Енциклопедія інновацій / за ред. Р. С. Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2012. – 600 с.
4. Захарченко, В. І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки: навч. посібник / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.
5. Інноваційний потенціал України: монографія / за заг. ред. А.А.Мазаракі, [А. А. Мазаракі, Т. М. Мельник, В. В. Юхименко, В. М. Костюченко, Л. П. Кудирко, Н. А. Гринюк, О. В. Кам'янецька, О. О. Донченко, А. В. Бохан, О. В. Дудчак, Ю. М. Туніцька, Ю. І. Головня, І. П. Михайленко]. – К.: КНТЕУ, 2012. – 592 с.

УДК 330.34

І.К. Носатов, аспірант

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Оптимальність інформаційної технології визначається рівнем задоволення потреб економічного процесу та його кінцевого

результату. Інформаційні технології в економічних процесах можна розділити на два підвиди-інформаційні технології забезпечення (ІТЗ) та функціональні інформаційні технології (ФІТ). ІТЗ – це мультизадачні технології, що використовуються в різних предметних областях для різного типу задач. ФІТ – це технологія, що виконує тільки вузькоспеціалізовані задачі для однієї предметної області [2].

В теорії, інформаційна економіка, розглядається як сукупність двох компонентів – соціально-економічна система та економічний аналіз маючий в своєму інструментарії неокласичний, інституціональний та неінституціональний аналіз. Інформаційна економіка являє собою новий підхід в реалізації економічних процесів, що може бути як допоміжним так і самостійним елементом функціонування економічного процесу в національній економіці.

Мультизадачність та багатофункціональність інформаційних технологій в національній економіці спроможна збільшувати свою вартість в процесі свого функціонування в економічних процесах. Національні регуляторні інститути можуть впливати на вектор функціонування інформаційних технологій, створюючи нові законодавчі акти, що чітко регулюють диференціацію по предметним областям. Неоднозначність інформаційної складової в економічних процесах становить основний предмет аналізу. Інформаційні технології створюють нові можливості по децентралізації економічних процесів з одним фінансовим центром, яким можна легко керувати.

Основною метою інформаційних технологій є структуризація економічних процесів в емпіричному вигляді, а саме:

- виділення структурних елементів при інтегруванні інформаційних технологій в економічні процеси національної економіки;

- визначення типів взаємовідносин між суб'єктами та об'єктами економічного процесу, які мають характер техніко-економічних відносин;

- створення базисних елементів функціонування економічних процесів, що залучені до інтеграції інформаційних технологій;

- окреслення нових можливих форм праці, комунікацій в інформаційній економіці в процесі діяльності економічних

процесів.

Зміни суб'єктної та об'єктної спроможності економічного середовища, такі як нові інформаційні технології, що впливають на мікро-та макрорівень систем господарювання, змушують шукати нові механізми функціонування різних економічних процесів. На мікрорівні вартісні ланцюги на продукти та послуги знижуються в ціні за рахунок створення нового середовища комунікацій. На макрорівні – створюється нова інформаційна індустрія, як компонент функціонування економічного процесу національної економіки України.

Інформаційна складова в економічних процесах є виробничим фактором, що впливає, як на швидкість так і на якість результату економічного процесу. Існує індекс глобальної інформаційної економіки, який визначає кількісні та якісні показники впливу інформаційних технологій на економічні процеси, що можна використати в оцінюванні національної економіки України, вперше індекс проводився Інститутом прогресивної політики. Основними критеріями оцінювання індексу інформаційної економіки є рівень кваліфікації, ступінь глобалізації економіки, динамічність економіки та конкуренції, інформаційна інфраструктура та об'єм технологічних нововведень [1; 3].

Характерною особливістю інформаційної економіки є створення мережевих відносин, як особливої комунікації між всіма учасниками економічного процесу. Поняття мережа можна інтерпретувати як структура, що складається з ланки суб'єктів та сукупності зв'язків між ними. Даний напрямок відносин має неабиякий ріст в подальшому рості та ефективності економічних процесів, як горизонтально так і вертикально. Мережевість економічних відносин, як способу передачі інформації і комунікації, допомагає упорядкувати елементи економічного процесу.

В наукових дослідженнях Грановеру та Швеленбургу мережею називають комплексну систему взаємозв'язків індивідів чи груп. Патюрель Р. зазначає, що мережеві елементи як частину ефективного економічного підходу до вирішення цілей певного процесу. Мережеві відносини економічних процесів можна зазначити як альтернативу впорядкування

ієрархічної структури ринку економічних відносин [4].

Не останнє місце займає сутність інформаційного суспільства в економічних процесах національної економіки, вперше термін «інформаційне суспільство» був використаний в США та Японії на початку 60-х науковцями, що досліджували наукомісткі виробництва. «Інформаційне суспільство» – зазначив японський вчений К. Кояму, у своїх працях, що були використані прикладній реалізації у програмі Японії в 1972 році. Всесвітнє визнання даного терміну отримало в книзі І. Масуди «Інформаційне суспільство як постіндустріальне суспільство», а також у роботах Т. Сакаї, Е. Тоффлера та Дж. Нейсбита. Також значення інформаційної складової зазначають теоретики постмодернізму Ж.Бодрійяр, М.Постер), гнучкої спеціалізації (М. Пайор, Л. Хіршхорн) та інформаційного способу розвитку (М. Кастельс).

Створення нової технологічної парадигми в економічних процесах, що базується на інформаційних технологіях, зробила інформаційні технології як повноцінний продукт чи послугу (хмарні технології, аустаффінг, аутсорсинг, програмне забезпечення, управління різним структурами приватної, державної чи комунальної власності). Інформаційні технології в економічних процесах національної економіки України починають бути вирішальним фактором формування всієї ланки економічних процесів починаючи з виробництва закінчуючи сервісним обслуговуванням [5].

Таким чином, виявлено, що інформатизація економічного процесу різних суб'єктів та об'єктів становить собою перманентну складову та сублімую всі економічні ресурси для максимізації їх використання.

Список використаних джерел:

1. Антоненко В. Г. Роль та місце інформаційних технологій у глобальній економіці / В. Г. Антоненко // Молодий вчений. – 2015. – № 11(2). – С. 6-9. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11%282%29__3
2. Андрощук О. В. Інформаційні технології та їх вплив на розвиток суспільства / О. В. Андрощук, Ю. В. Кондратенко, О. В. Головченко. // Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. – 2014. – С. 42-47.
3. Зелінська Ю. С. Вплив інформаційних технологій на економіку / Ю. С. Зелінська // Тези доповідей VII Міжнародної науково-методичної конференції Форуму молодих економістів-кібернетиків «Моделювання

економіки: проблеми, тенденції, досвід», 21-22 жовтня 2016 року – Т., 2016 – С. 107-109. – (Секція 4. Інформаційні технології в моделюванні економіки).

4. Попадинець О. В. Економічні закони інформаційної економіки: трансформація традиційних постулатів економічної теорії / О. В. Попадинець, О. М. Шершенюк // Accounting, analysis and audit of enterprises: problems, trends, prospects. Collective monograph. – Dublin : SAUL Publishing Ltd, 2016. – P. 135-144.

5. Піддубна Л. В. Кіберпростір як відображення трансформацій інформаційної економіки / Л. В. Піддубна // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка (1 (82)). – 2016. – С. 107-112. ISSN 2076-6173

УДК 339

Ю.А. Шевченко, аспірант
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНЕ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ ТНК У ЦІЛЯХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: ЕКОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

З кожним роком ТНК все більше стають впливовими суб'єктами міжнародних економічних відносин. Дана тенденція пов'язана з глобалізаційними процесами, лібералізацією правил міжнародної торгівлі, світової фінансової системи, турбулентністю фінансових ринків, які примушують ТНК до прийняття зважених, оптимальних інвестиційних рішень управлінським персоналом ТНК будь-якого рівня.

Все це потребує додаткових ресурсів для корпорацій по всьому світу, які перед виходом на зарубіжні ринки приймаючих країн проводять вивчення та дослідження інвестиційного середовища, щоб зменшити ризики.

Тому ТНК намагаються диверсифікувати інвестиції. І в сучасних умовах крім класичних видів інвестицій, таких як: портфельні, прямі та похідні фінансові інвестиції з'являється таке поняття як «альтернативні інвестиції».

Їх можна охарактеризувати також як «нетрадиційні інвестиції». Так відповідно до досліджень Чалої Ю. В., нетрадиційними інвестиціями називаються нефінансові активи, які дозволяють збільшити прибутковість і знизити кореляцію

інвестиційного портфеля та фондового ринку [6].

Але з кожним роком економіки будь-якої приймаючої країни світу все більше відчувають наслідки фінансових криз та настання Четвертої промислової революції, яка спричиняє зміну масштабів міжнародного інвестування та його напрямків. Бурхливий розвиток технологій все більше розмиває межі між фізичним, цифровим та біологічним виміром економіки, створюючи при цьому єдину цифрову мережу управління повним комплексом корпорації.

Тому ТНК мають враховувати також екологічні, соціальні фактори при розміщенні інвестицій в приймаючу країну. Навколишнє середовище виступає одним із вразливих елементів економічної системи будь-якої країни. Відповідно до досліджень ЮНКТАД, навколишнє середовище має основною своєю функцією забезпечення природними ресурсами суб'єктів економіки для цілей виробництва, вироблення доданої вартості. Наприклад, чиста вода та повітря необхідні для вирощення пшениці та інших сільськогосподарських культур, а в свою чергу кам'яне вугілля використовується в металургійній галузі.

Таким чином, екосистема відповідно за напрямками активів та послуг може бути поділена на чотири категорії:

- забезпечення запасами сировини за допомогою продуктів, що отримуються з природи такі як: їжа, чиста вода, повітря, біоматеріали, натуральні рослини, тваринні організми;

- регулювання вигод отриманих від природних процесів шляхом перевірки якості повітря, змін клімату, наявності ерозій ґрунтів, очищення води, контроль за розповсюдженням хвороб та шкідників;

- екологічна культура, яка досягається за допомогою отримання переваг від духовного збагачення, когнітивного розвитку, відпочинку і естетичності, що досягається за рахунок підтримання екології;

- підтримуючі послуги екосистеми, які включають відтворення ґрунту, забезпечення круговороту поживних речовин, використання енергозберігаючих технологій [2, с.17].

З цього випливає, що екологічні фактори, сильно впливають на нормальне функціонування ТНК та зміну інвестиційної поведінки. Екологічні чинники сильно пов'язані з економічним

зростанням та рівнем ВВП в приймаючій країні. Навіть спостерігається певна закономірність, яка полягає у тому, що чим більше економічне зростання тим більше змінюється екологічна ситуація в країні [3].

Інвестування в екологічну безпеку людства для ТНК набуде першочергового значення через те, що існують три основні причини даної поведінки ТНК, а саме: отримання економічних вигод, підтримання соціального іміджу перед громадянами приймаючої країни, а також моральні засади розвитку суспільства, розвиток економіки для майбутніх поколінь. Як відомо, ТНК щоденно включені в систему виробництва, використовуючи при цьому природні ресурси, які поділяються на відновлювальні та не відновлювальні. При цьому управлінський персонал повинен враховувати збитки та доходи від здійснюваної діяльності ТНК, а в разі будь-якої непередбачуваної ситуації відповідати за власні дії перед суспільством.

Список використаних джерел:

1. Dechezleprêtre A. The Clean Development Mechanism and the international diffusion of technologies: An empirical study / A. Dechezleprêtre, M. Glachant, Y. Ménière. // *Energy Policy*. – 2008. – №36. – P. 1273-1283.
2. Everett T. Economic Growth and the Environment / T.Everett, M. Ishwaran, G. Ansaloni, A. Rubin March. – 2010. – С. 17-18.
3. Reinhart Carmen M., Rogoff Kenneth S Financial and sovereign debt crises: some lessons learned and those forgotten / Carmen M. Reinhart and Kenneth S. Rogoff // *IMF Working Paper*. – 2013. – №13/266. – P.1-21.
4. Rudenko-Sudarieva L., Krysiuk R International capital flows in the context of permanence of the crisis phenomena / L. Rudenko-Sudarieva., R. Krysiuk // *The practical science edition "Independent AUDITOR"*. – 2014. – №8 (II). – P.20-26.
5. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – Спб: Теория и практика менеджмента, 2001. – 320 с.
6. Чала Ю. В. Світові сучасні тенденції обрання об'єктів інвестування: нетрадиційні інвестиції / Ю. В. Чала, Т. В. Щербакова. // *Вісник Української академії банківської справи*. – 2013. – С. 1-6.
7. Alternative Investments 2020 The Future of Capital for Entrepreneurs and SMEs [Electronic source]. – Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_AI_FUTURE.pdf

СЕКЦІЯ 3

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

УДК: 330.341.1

В.А. Хмельницький, к.э.н., доцент
*Белорусский государственный экономический
университет, г. Минск*

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Для большинства успешно функционирующих предприятиях, независимо от их форм собственности и сферы деятельности, к первоочередным задачам относятся поиск инновационных методов связанных с формированием трудового потенциала, а также повышение квалификационного и образовательного уровня персонала, и установление его потенциальной способности относительно возможности принятия самостоятельных решений.

Совершенствование и развитие трудового потенциала предприятия возможно только при умелом управлении персоналом. Современные кадровые службы используют специальные кадровые технологии, комплексное и эффективное применение которых позволяет развивать трудовой потенциал предприятия и каждого его работника.

Обобщённые современные технологии управления трудовым потенциалом, могут быть объединены в блоки, которые выполняют следующие функции в системе менеджмента:

1) подсистема планирования трудового потенциала: предполагает предварительную работу по выстраиванию функций разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализа кадрового потенциала и рынка труда, организации планирования и прогнозирования потребности в персонале;

2) подсистема развития трудового потенциала: включает в

себя всю образовательную деятельность как внутри предприятия и, так и за его пределами, направленную на профессиональное развитие сотрудников, на формирование у каждого работника личных знаний. В данной подсистеме реализуются обучение, переподготовка и повышение квалификации, введение на должность и адаптация новых сотрудников, оценка кандидатов на вакантную должность, текущая периодическая оценка кадров, реализация деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения, организация работы с кадровым резервом;

3) подсистема мотивации и стимулирования трудового потенциала: выполняет функции управления мотивацией трудовой деятельности, нормирования и тарификации трудового процесса, формирования систем оплаты труда, разработки форм участия персонала в прибылях и капитала, разработки морального поощрения работников, организации нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом. Важнейшее значение в данной плоскости принадлежит материальному стимулированию работников, и в первую очередь, системе оплаты труда и премирования, но достаточно важное значение в современных условиях имеют также дополнительные не денежные формы;

4) подсистема новаторской организации в сфере трудового потенциала: реализует установление взаимосвязей и распределение функций между работниками, предоставление им прав и установление ответственности между ними. Также она заключается в периодическом или непрерывном сравнении фактически полученных результатов деятельности персонала с запланированными, и дальнейшей их корректировке.

В числе перспективных радикальных инновационных разработок в ранее обозначенных блоках системы управления трудовым потенциалом, можно назвать следующие проекты:

«Корпоративный университет» – это продуманная система обучения персонала предприятия, в рамках которой для достижения целей предприятия используются все традиционные формы бизнес-образования. Кроме непосредственного обучения сотрудников в числе основных задач корпоративного университета – обобщения опыта и знаний, накопленных

компаний;

«Карьерный портал» – Интернет-ресурс, представляющий собой профессиональное сообщество, интегрированное с социальными сетями. Любой пользователь, который оказался в социальных сетях, может попробовать себя в веб-тестах и веб-играх, размещенных на ресурсе, и стать потенциальным кандидатом на перспективные позиции на предприятии. Для разных категорий пользователей могут быть созданы блоги, информационные разделы, сообщества;

«Виртуальная школа» – внутренний портал на предприятии, благодаря которому любой сотрудник сможет в режиме онлайн договориться о лекции специалистов в сфере своего исследования, учиться по дистанционным программам западных бизнес-школ, участвовать в дистанционных деловых играх и тому подобное;

«Социальная карта сотрудника» – программа немонетарной мотивации сотрудников, в рамках которой у каждого сотрудника формируется виртуальный счет в социальном бюджете предприятия, для него выделяется определенный норматив средств, величина которых зависит от категории должности сотрудника и его достижений в целом.

Проведенное исследование существующей системы управления трудовым потенциалом, с точки зрения вероятности внедрения новаций в сферу деятельности персонала позволяет сформулировать главную цель инновационной системы менеджмента персонала: обеспечение организации работниками во всех аспектах своей деятельности, их эффективное использование посредством создания условий для профессионального и социального развития персонала на благо самих работников, организации и общества.

Список использованных источников:

1. Савенков И. Е. Проблемы управления трудовым потенциалом предприятия. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eprints.tstu.tver.ru/420/1/1.pdf>
2. Семенова В. Н. Технологии управления трудовым потенциалом предприятия / В. Н. Семенова. // Научный вестник МГТУ ГА. – 2009. – №146. – С. 58-61.
3. Ткаченко А. М. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового

УДК 331.108.4:35

Л.М. Варава, д.е.н., професор
Криворізький технічний університет

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ЯК СКЛАДОВА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Володіння та розвиток лідерських компетентностей є ознакою та передумовою ефективного менеджера. В сучасних складних та швидкозмінних умовах функціонування високопрофесійне управління кадрами є запорукою успішності організації. Для виконання складних, комплексних завдань в колективі крім спеціалістів-професіоналів мають бути професіонали-лідери, які здатні повести за собою, харизматичні та авторитетні.

Лідерство є сучасною концепцією управління, для якої має значення не рівень посади, а ступінь впливовості діяльності особистості. Лідерство фактично є новою якістю управління кадрами.

Класичний менеджмент і менеджмент з позицій лідерства має суттєві відмінності, що лежать в їх основі. Так, якщо при класичному менеджменті формальні керівники спрямовують власну професійну діяльність на постійне надихання, підштовхування працівників до виконання поставлених перед ними завдань, то за умов застосування концепції лідерства, організаційні лідери (формальні і неформальні) ведуть персонал за собою, формують у них відчуття необхідності досягнення організаційних цілей (а не просто виконання поставлених завдань), створюють атмосферу залучення та приналежності кожного працівника до загальних результатів.

Звісно, застосовувати лідерський підхід до управління може лише той менеджер, який володіє лідерськими компетенціями. Лідерська компетенція – це знання та навички, які дають змогу менеджеру здійснювати зміни і надихати на них

працівників [1, с. 49]. На наш погляд, лідерські компетенції – це сукупність психологічних якостей, умінь і здібностей взаємодіяти з групою, командою, що забезпечують успішне виконання управлінських завдань та функцій.

Лідерство конкретного менеджера (будь-якого рівня ієрархії) ґрунтується на його: професіоналізмі; впевненості; самоменеджменті та самоконтролі; активній життєвій позиції; ініціативності; самомотивації; емпатії та вірі в людей; вмінні створити ефективні комунікації; стратегічному та аналітичному мисленні; творчості, креативності; вмінні приймати рішення та здатності до ризику; орієнтації на результат.

З огляду на вище зазначене, можемо відзначити важливість не тільки володіння, але й розвитку лідерських компетенцій керівниками. При чому у кадровій стратегії організації має бути передбачений механізм розвитку лідерських компетенцій. Серед інструментального арсеналу цього механізму можна виокремити самоосвіту та коучинг різних видів (бізнес-коучинг, лайф-коучинг, командний та проектний коучинг). Коучинг – інструмент досягнення більшого ступеня самореалізації. Спираючись на мотиваційну піраміду Маслоу, самореалізація є мотиваційною потребою вищого порядку, в основному притаманна керівному кадровому складу. Отже, задоволення даної потреби веде до задоволення професійною діяльністю та, як наслідок, до зростання результативності менеджменту.

Головна мета коучингу – розкриття та розвиток потенціалу працівників співзвучна з вимогами сьогодення: збагаченням праці, її гуманізацією. Коучинг (як індивідуальний, так і коучинг команд) використовують тоді, коли готового рішення задачі немає, що в переважній більшості характерне сучасній господарській діяльності [2].

Особливо корисним коучинг, на наш погляд, є для розвитку наступних елементів лідерських компетентностей:

1) комунікаційного (вміння встановлювати та утримувати контакт, зворотній зв'язок; навички презентації; емпатія);

2) конфліктологічної грамотності (професійної обізнаності відносно прогнозування, діагностування конфліктів, діапазону можливих стратегій вирішення конфліктів, вміння їх застосовувати, зокрема для переведення деструктивного

конфлікту в конструктивне русло; конфліктологічної готовності до вирішення майбутніх професійних конфліктів тощо);

3) прагнення до пізнання та розвитку;

4) навички командотворення та командоуправління;

5) вміння створювати умови для самореалізації своїх послідовників (є основою формування довіри послідовників до лідера і готовність слідувати за ним).

Керівникам вищої ланки управління доцільно складати власний індивідуальний план розвитку задля більш структурованого та одночасно комплексного підходу. Тим самим керівники нижчих ланок управління мають залучатися до аналогічного процесу. До створення індивідуального плану розвитку доцільно для вищого керівництва долучати коуча, а для керівників нижчих рівнів – коуча та керівництво більш високого щаблю. Кадровий менеджмент підприємства орієнтований на реалізацію лідерської концепції, зокрема шляхом використання методу складення індивідуального плану розвитку, має передбачати зони розвитку, бажаний результат та способи його оцінки, розвиваючі дії та необхідні ресурси.

Отже, лідерська компетентність є передумовою успішності як окремих кадрів, так і підприємства в цілому. Лідерську компетентність можна і потрібно формувати та розвивати. Застосовувати при цьому різноманітний арсенал засобів та методів, одним з яких є коучинг. Додамо, що розвиваючись та підвищуючи власну лідерську компетентність керівництво організації також може ставати коучами для власних кадрів. Це в свою чергу сприятиме зростанню ефективності менеджменту, розвиватиме зворотній зв'язок, навчить новим підходам до виробничої діяльності, управління, самоменеджменту, створить передумови для функціонування більш креативного, активного, конструктивного кадрового оточення тощо.

Список використаних джерел:

1. Дяків О. П. Структура лідерських компетенцій менеджера / О. П. Дяків, С. А. Прохоровська // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2013. – №6 (62). – С. 48-55.

2. Шульженко І. В. Коучинг як ефективний метод керівництва командою працівників [Електронний ресурс] / І. В. Шульженко, Т. О. Сазонова. – Режим доступу : <http://www.khntusg.com.ua>

КАДРОВА БЕЗПЕКА – ІМПЕРАТИВ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день багато підприємств переживають глибокий спад виробництва і перебувають в критичному стані або стані банкрутства. Такий стан справ несе певну соціальну навантаження і відповідальність. Тому кадрова безпека розглядається як основний структурний елемент економічної безпеки, який впливає на всю діяльність підприємства. Сучасні виклики економічних реалій України, які пов'язані з розвитком ринку праці, демократизацією суспільства і лібералізацією економіки сприяли формуванню певних ціннісних установок у людей, які впливають на їх організаційну поведінку та актуалізували питання кадрової безпеки. Демократизація суспільства має тенденцію до зниження значимості влади і авторитета, оскільки їх природа сприяє формуванню установки на отримання особистою вигоди без врахування інтересів інших людей чи підприємства, що приводить до розходження цілей працівника й організації та створює підґрунття для негативних дій персоналу. З іншого боку, лібералізація економіки активізує ринкові відносини, які розвиваються на основі такого визначального ресурсу як інформація (про портфель постачальників, кадровий склад підприємства, технології та ін.).

В сучасних умовах спостерігаються процеси ускладнення праці, зростає роль креативності та інновацій, надання працівникам свободи й автономії прийняття рішень, що призводить до послаблення контролю за персоналом [1]. Разом з тим послаблення контролю, орієнтація на самоконтроль і самодисципліну можуть приховувати в собі небезпеку для компанії, тому ця тенденція нерозривно пов'язана з підвищенням значимості превентивних заходів щодо запобігання негативних наслідків діяльності співробітників [2].

Розглядаючи внутрішні проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємства, на увагу заслуговує вивчення факторів,

що провокують виникнення загроз кадрової безпеки підприємства і створюють небезпеку реалізації її інтересів, зокрема:

- низький рівень корпоративної соціальної відповідальності перед працівниками;
- відсутність корпоративної культури;
- низька ефективність контролю на етапах найму, в процесі трудової діяльності та звільненні;
- недостатнє опрацювання нормативно-правової бази в галузі забезпечення безпеки бізнесу;
- неефективна система мотивації добросовісної поведінки персоналу [3];
- відсутність усвідомлення у керівництва підприємства в системному та комплексному забезпеченні безпеки бізнесу;
- погіршення дисципліни в колективі.

Система управління кадровою безпекою будь-якої організації повинна базуватися на тому, що ризики, які виникають в результаті дії або бездіяльності персоналу підприємства, виявляються через: а) зміну людського, соціального та інтелектуального капіталів підприємства (або його компонентів, пов'язаних з діяльністю співробітників) [4]; б) реалізацію персоналом своїх функціональних і посадових обов'язків; в) наявний або створюваний підприємством рівень компетентностей, а також психофізіологічних особливостей кожного співробітника. Методика управління кадровою безпекою в системі управління економічною безпекою повинна відображати різні аспекти управління: фактори кадрової безпеки; показники кадрової безпеки; очікувані втрати або вигоди; методи управління кадровою безпекою; бюджети управління; джерела фінансування; терміни реалізації. Різні бізнес-процеси повинні захищатися необхідними саме для нього методами і засобами. Аналізуючи нормативно-правові умови кадрової безпеки підприємницької діяльності в Україні, необхідно зазначити, що основними документами є: Конституція України; Кодекс законів про працю України; Кримінальний кодекс України; Цивільний кодекс України; ЗУ «Про інформацію»; ЗУ «Про захист інформації в автоматизованих системах»; ЗУ «Про захист від недобросовісної конкуренції» та

інші. Діяльність українських підприємств щодо забезпечення кадрової безпеки має бути регламентована також внутрішніми нормативними актами. До нормативних документів з режиму підприємства належать: внутрішній розпорядок роботи підприємства; положення про трудову дисципліну; положення про кадрове діловодство; положення про проведення службових розслідувань; зобов'язання працівників підприємства щодо нерозголошення відомостей, які становлять інформацію з обмеженим доступом; угоди про конфіденційність, укладені з клієнтами і партнерами; окремі положення інструкції про порядок комплектування персоналу підприємства.

Таким чином, кадрова безпека, перш за все, спрямована на роботу з персоналом, з співробітниками компанії, на встановлення етичних і трудових норм, що захищають інтереси компанії.

Список використаних джерел:

1. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис. 1997. – №4. – Режим доступа : http://www.polisportal.ru/files/File/publication/Starie_publicacii_Polisa/1997-4-2-Ingleheart_Postmodern.pdf

2. Обзор экономических преступлений ЗАО «Прайсвотерхаусперс Аудит». [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.pwc.com/extweb/insights.nsf/docid/D1A0A606149F2806852570-C00067>

3. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. // Режим доступу до статті: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>.

4. Корж Н. В. Передумови формування соціального капіталу / Н. В. Корж, Ю. В. Білан // Актуальні проблеми економіки. Науковий журнал. – 2015. – № 7(169). – С.263-270. – Режим доступу до журн.: <http://eco-science.net/m/archive2015/366--7169.html>

УДК 338.2(075.8)

І.А. Маркіна, д.е.н., професор
Полтавська державна аграрна академія

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА: КАДРОВИЙ АСПЕКТ

Стратегія безпеки підприємства виступає генеральним напрямком його діяльності, при якому забезпечується

захищеність від негативного впливу зовнішніх і внутрішніх загроз, дестабілізуючих чинників, а також забезпечується стійка реалізація основних комерційних інтересів і цілей його функціонування. В сучасних умовах важливим елементом в системі економічної безпеки є кадровий аспект, оскільки персонал підприємства впливає на всі аспекти його життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із його економічною безпекою. Це пов'язано з тим, що основні ризики організації, як правило, генеруються її власним кадрами. За даними статистичних досліджень близько 51 % випадків економічних злочинів здійснюють співробітники підприємства, а ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60 % знизити прямі та передбачити непрямі збитки, пов'язані з людським фактором [4]. В совою чергу, зростання виробництва, формування нових технологій, розробка методик, способів і засобів, що дозволяють мінімізувати витрати і досягти збільшення прибутку, впливають на конкурентоспроможність і рентабельність підприємства, сприяють домінуванню її положення на ринку.

Таким чином, кадрова безпека займає домінуюче положення відносно інших елементів системи безпеки сучасного підприємства, оскільки вона безпосередньо пов'язана з персоналом, кадрами.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних наопрacовань з питань кадрової безпеки, дозволив визначити фактори, що безпосередньо впливають на загальну безпеку підприємства [2, 3]:

- забезпечення підприємства необхідними співробітниками, заповнення вакансій;
- утримання співробітників, їх розвиток;
- розробка мотиваційних схем і схем оплати праці;
- підвищення лояльності співробітників;
- аналіз конкурентів;
- робота з сайтами вакансій, кадровими агентствами;
- аналіз ситуації на ринку праці в регіоні;
- відстеження розміщення резюме фахівцями підприємства в публічних базах (сигнал про невдоволення умовами роботи);

- робота з кадровим резервом;
- оцінка підприємства як роботодавця.

При діагностиці рівня кадрової безпеки ключовим є те, що це є процес запобігання загрозам. Загрози представляють собою впливи, що негативно впливають на стан кадрової функціональної складової безпеки підприємства та спричиняють різноманітні соціально-економічні наслідки (збитки). Слід розрізняти зовнішні та внутрішні загрози кадрової безпеки. Зовнішні загрози – це події, явища або процеси, які не залежать від волі і свідомості співробітників підприємства і призводять до заподіяння шкоди. У свою чергу, до внутрішніх негативних впливів відносяться дії (умисні або необережні) співробітників підприємства, також призводять заподіяння шкоди (рис. 1).

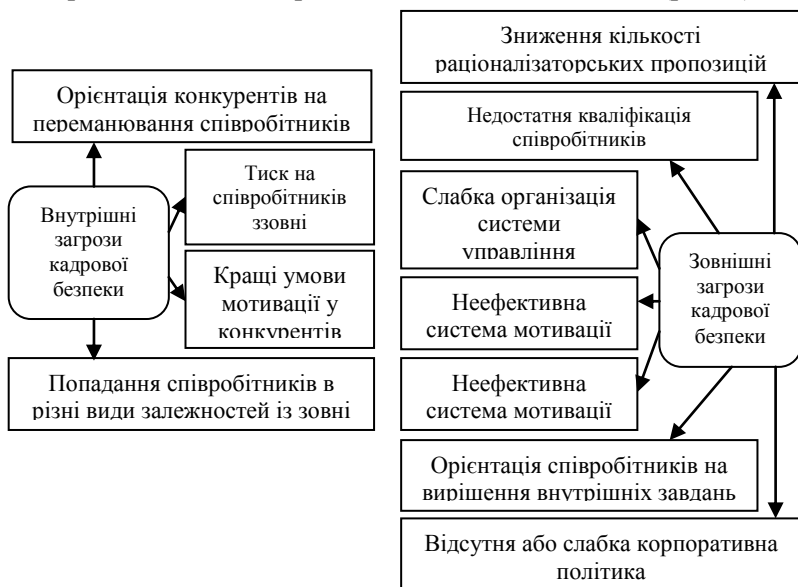


Рис. 1. Внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства [узагальнено на основі 1, 3, 4]

Головними групами критеріїв безпосередньо кадрової безпеки є:

- показники чисельного складу персоналу і його динаміки;
- показники кваліфікації та інтелектуального потенціалу

працівників підприємства;

- показники ефективності використання персоналу;
- показники якості мотиваційної системи.

На основі встановлених основних критеріїв та їх параметрів, служба персоналу зобов'язана:

1) забезпечити розробку поточних та планових значень показників кадрової безпеки для цілей стратегічного і оперативного планування;

2) здійснювати постійний моніторинг встановлених показників в сфері своєї відповідальності;

3) надавати з встановленою періодичністю і в певному обсязі данні звітності стану критеріїв;

4) негайно повідомляти в орган управління і службу безпеки при отриманні сигналу про негативні відхилення значення показника або про зміну напряму тенденцій відносно планових величин;

5) брати участь у розробці та реалізації сценаріїв і заходів щодо стабілізації параметрів.

Забезпечення кадрової безпеки підприємства і її постійна підтримка досить складний процес. Кадрова безпека передбачає специфічні особливості та є новим елементом сучасного менеджменту підприємств, без впровадження якого неможливо забезпечити надійність персоналу та стійкий розвиток підприємства.

Список використаних джерел:

1. Гаруст Ю. В. Концептуальні основи організації та управління кадровою безпекою підприємства / Ю. В. Гаруст, Є. В. Боговіс // Форум права. – 2016. – № 1. – С. 49-54. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2016_1_10.pdf

2. Бгашев М. В. Стратегия обеспечения экономической безопасности предприятия: кадровый аспект / М. В. Бгашев // Известия Саратовского университета. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2009. – Вып.2. – Т.9. – С. 46-51.

3. Мігус І. П. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності [Електронний ресурс] / І. П. Мігус, С. А. Черненко // Ефективна економіка. – 2013. – №4. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1923>.

4. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або Як перемогти зловживання персоналу [Електронний ресурс] // Персонал. – 2006. – №5. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>

ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ПРАКТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ

Ефективному розвитку підприємств торгівлі та повноцінному виконанню покладених на них соціальних функцій, як свідчить міжнародний досвід, може завадити реалізація ними непродуманої кадрової політики, що призводить до плинності кваліфікованих кадрів. Проблема плинності кадрів є актуальною для багатьох підприємств торгівлі як в Україні, так і в інших країнах світу, оскільки високий рівень плинності кадрів негативно впливає на їх розвиток та результати діяльності.

За даними Державної служби статистики України [1], 2015 р., як і попередні 2013 та 2014 роки, на підприємствах торгівлі України характеризувався високим рівнем мобільності персоналу. Так, у 2015 р. майже кожен п'ятдесят шостий працівник був звільнений, у т.ч. більше половини з 55,6 % вивільнених – з причин плинності кадрів. На 56 вивільнених працівників у категорії ВЕД «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» припадало лише 48 прийнятих. На зміну періоду зростання середньооблікової кількості штатних працівників підприємств торгівлі, що простежувався в Україні впродовж 2010-2012 рр. (як з, так і без урахування АР Крим та м. Севастополя), прийшов спад: щороку протягом 2013-2015 рр. цей показник зменшувався майже на 100 і більше тис. осіб. Водночас з року в рік позитивно залишається потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) на підприємствах торгівлі. Так, наприклад, на кінець 2016 р. у торгівлі вона становила 5,9 тис. осіб, що на 1,8 тис. осіб більше порівняно з аналогічним періодом 2015 р.

Коефіцієнт плинності працівників на підприємствах за ВЕД «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» протягом 2010-2015 рр. у 2 і більше разів

перевищував аналогічний показник по підприємствах усіх ВЕД в Україні. На кінець 2015 р. він становив 0,526 (і був другим за величиною, поступаючись лише аналогічному коефіцієнту на підприємствах ВЕД «Тимчасове розміщення й організація харчування», що дорівнював 0,588).

Плинність кадрів у різних торговельних організаціях, різних категорій працівників, з різним стажем роботи – неоднакова. Величина коефіцієнта плинності кадрів, зазвичай, більша на великих і середніх підприємствах торгівлі, а менша на мікропідприємствах; плинність продавців і касирів більша, ніж топ-менеджерів; плинність працівників зі стажем роботи до одного року у роздрібних компаніях становить 25 % проти 8 % у цілому на ринку праці і т.п. і т.д.

У торговельних мережах України, за оцінками експертів-практиків [2], плинність кадрів сьогодні може коливатися від 15 % до 200 % за рік. Так, на рівні 15-20 % вона простежується у мережах косметики та парфум, що пояснюється достатньо високим рівнем заробітних плат у цьому торговельному сегменті. У продуктових мережах плинність торгового персоналу коливається у межах 100-200 %, а для непродуктової роздрібно торгівлі (одяг, взуття, побутова техніка) характерними є коливання на рівні 25–120 %. Водночас, за результатами проведеного у 2013-2016 рр. опитування керівників та менеджерів з персоналу діючих в Україні об'єктів роздрібно торгівлі нами встановлено, що за умови відносно стабільної ситуації на ринку нормальною (допустимою, з точки зору економічних втрат) вважається плинність усіх категорій працівників на рівні 25-35 %; а за умови кризи чи прояву її наслідків – 40-55 % [3].

Зазвичай високий показник плинності кадрів не може виникнути безпричинно. Його рівень залежить від багатьох факторів – спеціалізації торговельної організації, політики щодо залучення та утримання персоналу, територіального розміщення об'єкта торгівлі тощо. Для прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на запобігання плинності кадрів, менеджерам підприємств торгівлі корисно знати причини, що призводять до неї, та усвідомлювати природу звільнень. Встановлено, що причиною-лідером прийняття рішення про

звільнення більшість працівників торгівлі в Україні нині називають незадовільний рівень оплати праці. І, якщо у низовій ланки (касирів, продавців) заробітні плати часто дійсно невисокі, навіть у великих містах України, то у працівників керівної ланки, де рівень заробітної плати досить високий, незадоволення виникає радше внаслідок складності та напруженості їх роботи, за яку на їх розуміння вони мають отримувати більшу грошову компенсацію, ніж зараз.

Не принижуючи ролі розміру заробітної плати у вирішенні проблеми плинності кадрів, наголосимо, що керівники підприємств торгівлі повинні розглядати грошову винагороду не як самоціль у процесі задоволення матеріальних інтересів працівників, а як інструмент для підвищення продуктивності їх праці.

Система управління плинністю кадрів у будь-якому за розміром підприємстві торгівлі не повинна передбачати проведення занадто складних досліджень, залучення дорогих консультантів і т.п. Вона має включати достатньо прості, але регулярні заходи, що дозволять зберегти найбільш результативних співробітників, сприятимуть ефективній діяльності підприємства торгівлі на конкурентному ринку. Залежно від причин плинності кадрів необхідно розробляти та реалізовувати: організаційні заходи, у т.ч. удосконалювати процедури пошуку, відбору, найму і звільнення працівників, системи навчання та розвитку персоналу, проведення діагностики працівників; техніко-економічні заходи, у т.ч. спрямовані на покращення умов праці, удосконалення системи матеріального стимулювання, організацію та нормування праці тощо; соціально-психологічні та / або культурно-масові заходи, що націлені на удосконалення стилю та / або методів управління, взаємовідносин та взаємодії в колективі, розробку та розвиток мотиваційних програм, зміцнення корпоративного духу у колективі; заходи побутового характеру, до яких відносять організацію харчування за місцем роботи, надання місця для тимчасового проживання у гуртожитку тощо.

Важливу роль, як показали наші дослідження, у запобіганні плинності кадрів на підприємствах торгівлі все більше відіграє добре організована та своєчасно проведена діагностика кадрів,

що у т.ч. вже на ранніх стадіях може дозволити виявити так звані «подразнюючі» фактори, які з високою ймовірністю призводять до кадрових втрат.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Как управлять текучестью кадров в крупных розничных компаниях. Опыт ГК «Алло» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://trademaster.ua/articles/1015>.
3. П'ятницька Г. Т. Дуальність наслідків плинності кадрів у внутрішній торгівлі / Г. Т. П'ятницька // Вісник КНТЕУ. – 2016. – № 4. – С. 114-128.

УДК 334.722

Д.М. Гриджук, к.е.н., докторант
*ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ХХІ СТОЛІТТЯ

Визначити, оцінити, розвинути – ця, на думку HR-менеджерів, універсальна формула управління персоналом, з одного боку, дозволяє перетворити інтелектуальний капітал на джерело додаткової вартості. Чи такий він простий – рецепт ефективності управління в системі координат сформованій викликами системи менеджменту ХХІ століття.

Хоч як ретельно пропрацьовано стратегію розвитку, хоч які високі цінності несе в суспільство місія компанії, хоч якою прибутковою здається діяльність, результати залежать від конкретних людей, що реалізують наші плани й наміри. Якщо запитати керівника або власника будь-якого бізнесу, яку команду він прагне мати, всі будуть однотайними в таких професійних і людських якостях фахівців, як уміння мислити й діяти самостійно, готовність виявляти ініціативу, йти на зважений ризик і брати на себе відповідальність, проявляти вимогливість до якості власної роботи й роботи підлеглих тощо. І це дійсно так.

На наше переконання – що найкращий працівник – це

впевнена і щаслива людина: і професійні досягнення таких співробітників вищі, їх більше цікавлять справи колективу, і вони частіше задоволені своєю професією. Такі люди приносять «в собі» мотивацію досягти значних результатів, надію і віру в ту справу, якою займаються. І зазвичай така здатність продукувати ідеї, перетворювати їх на конкретні результати, ентузіазм цінуються на вагу золота, особливо в надскладних умовах вітчизняної економіки, загострення конкурентної боротьби в усіх соціально-економічних сферах та інших досить складних реаліях корпоративного менеджменту у світі посткризового розвитку глобального суспільства.

Однак, для утримання своїх позицій на ринку мало залучити до роботи професіоналів, що характеризуються кмітливістю, емоційністю, інтуїцією, нестандартністю, або навіть парадоксальністю мислення. Потрібно їх розвивати, створювати їм позитивне робоче середовище, яке допомагає перетворювати їхні захопленість і прагнення до досконалості на кінцевий результат, очікуваний усіма – власниками, інвесторами, менеджментом і насамперед клієнтами, споживачами. І якщо компанія ефективніше й результативніше за конкурентів реалізує такі завдання, вона безперечно перемагає. Водночас головним ноу-хау у створенні конкурентних переваг виявляється справжній командний дух, коли плече-в-плече – з усіх питань, зважені корпоративні стандарти – у всіх процедурах і процесах, і безумовна виконавська дисципліна, що є частиною стратегії й корпоративної культури.

Серед науковців та практиків поширена думка про те, що багато успішних людей досягли висот завдяки яскравим бізнес-ідеям. Але мало хто говорить про їхні щоденні зусилля організовувати, направляти й контролювати реалізацію цих ідей. Справедливим буде додати той факт, що знання та ідеї стають реальною конкурентною силою тільки після того, як матеріалізуються в новий продукт або послугу, коли у визначений час і на високому рівні обслуговування будуть представлені тим клієнтам, які на них чекають. Тільки тоді прийде успіх.

Для розуміння важливості виконання завдань на рівні ефективної командної гри необхідно враховувати три принципи:

- виконання завжди є похідною дисципліни й центральною інтегрувальною складовою стратегії;
- формування й підтримка високих вимог до виконання – головне для менеджерів на всіх ділянках, наприклад, такого великого виробництва, як банківське;
- виконавська дисципліна має бути ключовим елементом організаційної культури компанії, яка розраховує на успіх.

Сьогодні, як ніколи, важливим є командно, чесно і прозоро служити своїй компанії, своїм функціональним завданням. Водночас дієслово «бути» тут означає «вміти обслуговувати» ту ділянку спільного процесу, тих людей – клієнтів, партнерів, колег, які взаємопов'язані з кожним виконавцем, менеджером, СЕО.

Для корпоративних менеджерів важливо провести своєрідний аудит власного професійного досвіду, знань, умінь і навичок, щоб запропонувати своїй компанії саме «тут і зараз» те, що принесе всім максимальну вигоду. Потрібно подолати кризу насамперед у головах, не «тягнути ковдру» на себе і вважати очолюваний тобою підрозділ власною вотчиною, що працює під гаслом трьох мавпочок «нічого не чую, нічого не бачу, нічого нікому не скажу». Треба вчасно зламати стереотип вічно заклопотаного «професіонала» – зазвичай люди, яким завжди ніколи, мало що роблять. Потрібно мати мужність визнати, що в мінливому контексті сьогодення необхідні інші знання і вміння, а «колишні заслуги» можна залишити в минулому, що варто приєднатися до команди, яка в бурхливому океані ринку зможе оперативно знайти заходи безпеки, щоб не втратити все самій.

Наступний інструмент підвищення особистої ефективності та ефективності команди – дуже простий: вранці запитайте себе, що зробити? Увечері – що зроблено? І саме тоді, коли команда як єдиний організм акумулює й задіє всі наявні та приховані резерви, тоді компанія перевершує своїх конкурентів у розвитку, а кожен її співробітник додає до цього ще й особистісне зростання. Мабуть, у цьому й полягає рецепт виходу з кризи окремо взятої організації – рецепт підвищення ефективності корпоративного менеджменту XXI у столітті.

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ В КАДРОВИХ ПИТАННЯХ

Функції управління персоналом розосереджені між різними підрозділами, так чи інакше беруть участь у вирішенні кадрових питань. Відсутність необхідної координації не дозволяє ефективно управляти персоналом.

Як правило, служби кадрів поки не здатні взяти на себе роль, що забезпечує весь комплекс заходів по управлінню персоналом, що гарантують якість підбору і розстановки персоналу всіх рівнів. Їх практичний вплив на ефективність роботи підприємства мінімальний, а престиж серед інших служб все ще не високий.

Все це виникає на тлі протиріччя, що існує між цілями відділів кадрів підприємств і їх реально виконуваними функціями. Так, у обов'язки відділу кадрів відносяться дії з обліку, контролю, мотивації персоналу, регулювання відносин між керівною ланкою і персоналом, однак в дійсності, судячи з фактів, представленим експертами, керівники цих служб оцінюють свою роль в управлінні соціальними кадровими процесами як другорядну, вважаючи, що все залежить від керівництва підприємства [1].

Слід також відзначити зміну традиційних цінностей, яка призводить до серйозних розладів особистих переконань. Стреси, тиск і невизначеність у все більшій мірі присутні в більшості форм життя організацій. Це значно ускладнило систему мотивації і стимулювання працівників, перш за все у зв'язку з прийомом на роботу за короткостроковими контрактами, висуванням різних попередніх умов (в тому числі випробувального терміну), жорсткої ув'язкою матеріального заохочення з одержуваної прибутком та іншими факторами.

Відсутня на підприємствах і єдина система роботи з кадрами, насамперед система науково обґрунтованого вивчення здібностей і схильностей, професійного і посадового просування працівників. Ці та деякі інші проблеми ставлять перед

керівниками питання про вдосконалення системи управління персоналом [2].

Однак часто доводиться стикатися з тим, що, намагаючись поставити на належний рівень роботу з персоналом у фірмі, керівники роблять ряд помилок, які не дозволяють досягти цілей, заради яких, власне, і було розпочато роботу з персоналом. При перегляді методів управління персоналом, що не відповідають стану зовнішнього середовища, керівництво може зіткнутися конфліктом, що породжується неприйняттям нових методів організаційної культурою фірми через консерватизм і інертності деякої частини колективу. Такий конфлікт може бути досить болючим і руйнівним за своїми наслідками.

З найбільш гострих проблем слід, також відзначити такі як: догляд кваліфікованих фахівців, низька виконавська і трудова дисципліна персоналу, недостатня кваліфікація персоналу і окремих керівників, незадовільний морально-психологічний клімат, низький рівень мотивації працівників, і як наслідок, недостатня ініціативність працівників, конфронтація адміністрації і персоналу [3].

Також за останні роки придбало вид великого макроекономічного явища – безробіття, завдає великої шкоди життєвим інтересам людей, не даючи їм прикласти своє уміння в тому роді діяльності, у якому вони можуть найбільшим чином проявити себе, чи лишає їх такої можливості, через що багато переносять серйозний психологічний стрес.

Відомо, що успішний розвиток організацій в сучасних умовах в чималому ступені залежить від конкурентоспроможності персоналу, яка досягається постійною підготовкою персоналу, підвищенням кваліфікації, стратегічним плануванням і професійною орієнтацією. В Україні ринок освітніх послуг виявився незбалансованим з реальними потребами ринку кваліфікованої праці; якісний рівень працівників істотно поступається вимогам, що пред'являються на міжнародному ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Жуков Е. Ф. Управление кадрами предприятия / Е. Ф. Жуков / «ЮНИТИ» – М., 2005. – 288 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 425 с.
3. Кулапов М. Н. Управление кадрами: в помощь начинающему руководителю / М. Н. Кулапов / Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2005. – 154 с.

УДК 331.101.3

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ТЕОРЕТИЧНА СУТНІСТЬ ПОТРЕБИ ЯК ЕЛЕМЕНТУ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ

Наростання гуманістичних тенденцій в теорії та практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, а також розробка та впровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці, які б враховували структурні зміни внутрішньої будови мотивації, що спостерігаються сьогодні.

Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів, управлінців. Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили: Л. Brentano, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Мілль, А. Сміт, М. Туган-Барановський, Х. Хекхаузен та ін. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, Ю. Зайцев, М. Карлін, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, В. Мандибура, В. Новіков, О. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, А. Чухно, а також російські науковці: Л. Абалкін, В. Автономов, О. Зінов'єв, В. Іноземцев та ін.

Багатоманітність точок зору щодо визначення потреб, мотивів, інтересів та стимулів як основних елементів мотиваційного механізму праці, зумовлює істотні протиріччя в схемах мотиваційного процесу.

Більшість вчених посилаються на відому схему мотиваційного механізму через потреби. Найбільш відомими на сьогодні є так звана ієрархія потреб Маслоу, теорія Альдерфера, теорія МакКлеланда та двофакторна теорія Герцберга. Всі ці теорії в тому чи іншому вигляді надають градацію потреб за ступенем їх нагальності. Такий підхід обґрунтовує домінування незадоволених потреб над задоволеними і визначає інтенсивність потреби в залежності від її місця в загальній ієрархії (рис. 1).



Рис. 1. Ієрархії потреб згідно змістовних теорій мотивації

Видатний український вчений М. І. Туган-Барановський виділяв 5 груп потреб: фізіологічні; статеві; симптоматичні інстинкти та потреби; альтруїстичні; потреби практичного характеру. При цьому він зазначав, що потреби і інтереси негосподарського роду мали особливий вплив на розвиток господарства [1, с. 262].

Таким чином, очевидно, що змістовні теорії в повній мірі розкривають постулат структури. Ці теорії не суперечать одна одній, і навіть не доповнюють одна одну новими елементами. І це зрозуміло – класифікацій можна надати безліч. Проте взаємодія між окремими елементами задається лише у вигляді ієрархії, що, на нашу думку, не є правомірним.

Список використаних джерел:

1. Мотивація трудових ресурсів як складова соціально- трудових відносин в організації // Круп'як, Л. Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посіб. (рек. МОН). – 2013. – С.205-232.
2. Мотивація в організаційній поведінці // Савельєв В.С. Організаційна поведінка: навч. посіб. – 2012. – 240 с.

ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ ГАРМОНІЙНОСТІ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ

Від моменту сингулярності, розвиток Всесвіту відбувається за певними законами, правилами й принципами. Один з відомих у науці парадоксів отримав назву антропного принципу, суть якого полягає в тому, що Всесвіт міг би виникнути тільки за такого унікального поєднання фізичних параметрів, які ми маємо (протон важче електрона в 1836 разів, світова гравітаційна константа дорівнює числу 6,672 і т.і.). Тільки сукупність даних констант створили можливість для виникнення Життя на Землі [1].

У процесі еволюції (процесі ускладнення матеріальних систем із закріпленням результату) стало зрозуміло, що розвиток всього суцього відбувається із урахуванням певної пропорції – 0,62 : 0,38, яка є оптимальним співвідношенням частин і цілого. Крім того, в процесі еволюційного розвитку живих і неживих систем, на планеті залишаються тільки ті з них, які мають найбільшу кількість взаємозв'язків між окремими підсистемами, що відповідають наведеній вище пропорції. Тобто, чим більше зв'язків між елементами системи, а також всередині кожного з них, відповідають вказаному співвідношенню, тим дана система є стійкішою і має вищий потенціал розвитку. Такий зв'язок отримав назву гармонійного. Звідси, стійкість системи залежить від того, наскільки гармонійно взаємопов'язані між собою елементи її найслабшої підсистеми.

Із розвитком науки, спочатку прості, а згодом і поглиблені дослідження виявляють ці пропорції в астрономії, фізиці, математиці, фізіології тварин і рослин, пропорціях тіла людини і її мозку, архітектурі, музиці тощо. Виявивши цю константу, Піфагор ввів поняття гармонії, а згодом, співвідношення 0,62 : 0,38 отримало назву «золотого перетину» або «золотої пропорції».

Протягом останніх років відбувається процес пізнання дії закону «золотого перетину» в управлінні соціально-економічними системами, який також можна розглядати з позицій самоорганізації: ініціалізація біфуркаційного стану розвитку системи, потім тривалий, достатньо стійкий процес створення теорії й впровадження її в практику. Згодом з'являється відкриття, після якого формується нова наукова парадигма, що включає пояснення змісту процесів і явищ згідно отриманих нових знань і сформульованих на цій основі світоглядних принципів.

Беручи до уваги результати роботи вітчизняних та зарубіжних дослідників з питань управління, а також враховуючи власні спостереження, можна висунути гіпотезу, що ефективність управління підвищуватиметься при зміщенні уваги на стимулювання саме управлінського персоналу організацій, залишивши для працівників дотримання рекомендацій Галузевої угоди та соціального пакету.

Мотивуючи керівника, необхідно поставити його доходи, а також інші надходження в пряму залежність від результатів діяльності лінійно підпорядкованого йому персоналу і перемістити центр прийняття рішень щодо поточного стимулювання підлеглих на кожного окремого керівника організації, оскільки згідно теорії систем складна система працює тим краще, чим більше вона має центрів прийняття рішень.

Відповідно до закону «золотого перетину», постійна (базова) частина доходу керівника повинна складати близько 61,8 % його загального доходу, у той час, як 38,2 % цього доходу повинні припадати на довгострокові та короткострокові винагороди, тобто складатися з доплат та бонусів, сума яких залежить від періодичного внеску керованого підрозділу у загальний результат діяльності організації. При цьому частка короткострокової винагороди повинна перевищувати довгострокову і відповідати пропорції 0,236 : 0,144 від загального доходу.

Про наближення принципів побудови систем винагородження керівників вищого і середнього рівнів в організаціях м. Києва до основної пропорції гармонійного

розвитку, свідчать результати досліджень, представлених у [2], хоча можна зробити припущення, що цілком імовірно подібне структурування доходів менеджменту (сформоване часто на інтуїтивному рівні) має місце у багатьох підприємствах і організаціях України та інших країн. Встановлення співвідношення між окремими елементами системи у пропорції, близькій до пропорції золотого перетину є проявом дії об'єктивних процесів, які відповідно до неокласичних моделей виробничих функцій отримали назву принципу автоматичного саморегулювання економічних систем.

Підводячи підсумки, варто відмітити, що парадигма управління гармонійним розвитком передбачає формування механізму встановлення пропорцій «золотого перетину» до найбільшої кількості взаємозв'язків між окремими елементами й підсистемами на різних рівнях управління з метою забезпечення максимально можливої стійкості системи в цілому. Виявленню існуючих параметрів цих взаємозв'язків та розробці методології управління в різних секторах економіки, зокрема в аграрному, побудованого на принципах гармонізації будуть присвячені наші подальші дослідження.

Список використаних джерел:

1. Никонов А. П. Апгрейд обезьяны. Большая история маленькой сингулярности / А. П. Никонов. – СПб.: Издательство «Питер», НЦ «Энас», 2009. – 496 с.
2. Губанова И. Вся жизнь – икра / И. Губанова // БИЗНЕС. – 2013. – №8/25.02.13. – С. 46-48.

УДК 331.108

Д.В. Дячков, к.е.н.,
І.Г. Кисіль, студент

Полтавська державна аграрна академія

ІННОВАЦІЇ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Ефективність діяльності сучасної організації залежить від адаптованості до зовнішнього середовища і здатності до нововведень, що є основними завданнями інноваційного менеджменту в кадровій сфері діяльності. Найважливішими

елементами зазначеного виду менеджменту є різні організаційно-управлінські форми і методи оновлення і розвитку кадрової роботи на підприємстві, а його метою – є забезпечення ефективних масштабів і темпів оновлення кадрової системи у відповідності з поточними і перспективними цілями та інтересами організації, закономірностями розвитку персоналу, вимогами і стандартами держави, ринку та профспілок до рівня розвитку людських ресурсів.

Сучасний ринок праці характеризується революційними змінами в зовнішньому і внутрішньому середовищі. Зміни в управлінні персоналом викликані глобалізацією ринків та структури промисловості, зрушеннями в архітектурі робочих місць і демографії робочої сили, орієнтацією на високі прибутки власників, швидкими й безперервними організаційними та технологічними перетвореннями, є стратегічними і вимагають впровадження інноваційних підходів [1].

В сфері кадрового менеджменту процес створення інноваційних підходів не менш важливий для соціального й економічного прогресу, чим у сфері технологічних інновацій. Управлінські нововведення позитивно впливають на спосіб та ефективність функціонування підприємств.

Відомі приклади, коли управлінські інновації створили сильні конкурентні переваги для сучасного бізнесу:

General Electric змінила підхід до порядку та дисципліни праці у сфері наукових досліджень, внаслідок чого отримала значну кількість нових технологій і патентів;

Procter & Gamble починаючи вже з 1990-х рр. змінила спеціалізовані підходи до бренд-менеджменту, внаслідок чого продуктивність праці працівників підприємства суттєво зросла [2].

Таким чином, кадровий інноваційний менеджмент підприємства – суміжна інтегруюча область між інноваційним менеджментом і управлінням персоналом. У кадровій сфері об'єктом інноваційного менеджменту є процеси оновлення та розвитку, визначення потреби, параметрів кадрових систем підприємств; суб'єктом інноваційного менеджменту виступають інноваційні складові кадрових служб підприємств, установ та організацій [3].

Найбільш поширеною є класифікація інноваційних кадрових технологій на основі кадрових процесів:

- технології формування персоналу (кадровий маркетинг, кейс-інтерв'ю, тестування, хедхантинг, інтерв'ю за компетенціями, е-рекрутмент тощо);
- технології оцінки і атестації персоналу (асесмент-центр, метод «360 градусів», коучинг);
- технології вивільнення персоналу (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг тощо);
- технології поточної роботи з персоналом (грейдинг персоналу, стресменеджмент, управління конфліктами);
- технології навчання і розвитку персоналу (коучинг, тімбілдінг, рольові і ділові ігри, управління знаннями) [4].

Сфері найму персоналу також властива поява інновацій, а саме нових методів управління. Вони включають як нові групи: методи гуманізації, емоційно-естетичного фону, так і класичні методи професійного відбору: співбесіда, конкурс, інтерв'ю [3].

В напрямку систематизації нововведень в області оцінки та атестації персоналу, зазвичай виділяють кілька напрямків, таких як нові форми відбору, навчання і розвитку співробітників, нові технології обліку результатів діяльності, в основі яких є використання сучасних телекомунікаційних систем та нових комп'ютерних програм.

Слід відзначити, що існують і псевдонововведення [4]. Псевдонововведення в сфері управління персоналом – це породжені суб'єктивізмом нововведення в кадрових системах, які не забезпечують реального зростання їх рівня та ефективності (або не ставлять це своїм завданням) і проводяться з метою:

- зміни форм застарілих методів кадрової роботи без зміни їх змісту (інноваційна імітація);
- приховування системи кадрових маніпуляцій (інноваційна спекуляція);
- блокування реально назріваючих змін нововведень, які не сприяють розвитку (інноваційна дискредитація).

Отже, інноваційна політика у сфері управління персоналом створює сприятливі умови праці і ґрунтується на наступних початкових положеннях:

- необхідність тісного взаємозв'язку стратегії розвитку компанії з плануванням персоналу;
- оцінка міри впливу витрат на роботу з кадрами на економічні показники виробництва;
- формування необхідної кількості компетенцій, професійних навичок для ефективної роботи на ринку праці [4].

Таким чином, сучасні інновації в кадровому менеджменті повинні створити передумови для вирішення актуальних проблем персоналу: поліпшення професійної підготовки працівників, активізації взаємодії між підрозділами підприємства, підвищення значення колективів у вирішенні виробничих завдань. Крім того, інноваційна трансформація управління кадрами повинна спрямовуватися на реалізацію політики мотивації, орієнтовану на розширення ефективної взаємодії персоналу з керівництвом.

Список використаних джерел:

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров . – М.: «Центр Кадровых Технологий – XXI век» – 210 с.
2. Лымарева О. А. Инновационный подход в кадровом менеджменте / О.А. Лымарева, А.А. Горенко // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – № 10. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://ekonomika.snauka.ru/>
3. Ярцева С. Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом / С. Ярцева, Т. Лукьянова, М. Салгириев // «Кадровик. Кадровый менеджмент». – 2009. – № 9. – С. 26-34.
4. Ogunyomi O.P. Shadare A. O., Chidi O. Ch. Current Trends and Future Directions of Human Resource Management Practices: A Review of Literature // European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. 2011. Issue 29. – P. 69-71.

УДК 339.371.22

В.М. Жуковська, к.е.н., доцент, докторант
Київський національний торговельно-економічний університет

ПРОФІЛЬ ПОСАДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКА: ПРАКТИКА ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ

Профіль посади є важливим інструментом в системі ефективного управління персоналом, який містить такі елементи

як: опис посади (назва, призначення, її місце в структурі, умови роботи, перспективи розвитку, підпорядкованість/ наявність підлеглих тощо); деякі біографічні та загальні вимоги (освіта, досвід роботи, функціонал (посадові обов'язки, зона відповідальності); корпоративні цінності. Однак розробка профілю посади має свої особливості для кожного підприємства торгівлі, оскільки вимоги складу та структури ключових компетенцій (знання, навички, уміння кандидат, особисті якості і мотивація до праці), функціональних завдань, цінностей за своїм змістовим наповненням можуть бути різні.

Аналіз змісту посадових інструкцій (продавець, менеджер з продажу, представник торговельний, категорійний менеджер, мерчендайзер, асистент менеджера), положень про оцінку працівників торгівлі свідчить про певні відмітні характеристики у функціоналі посад та наявного набору і змісту компетенцій (B2B, B2C). Так, серед безпосередніх завдань і обов'язків менеджера із збуту, (розд.1 Класифікатора професій) визначено такі: керівництво структурним підрозділом із збуту, розроблення та забезпечення реалізації планів з продажу товарів, установа зв'язків із споживачами, торговими підприємствами та посередниками, організація підготовки й підписання договорів, аналізування обсягів продажів та пошук способів їх збільшення.

Окрім безпосереднього продажу певних товарів, до завдань менеджера може належати збільшення обсягів продажів у майбутньому, забезпечення зростання популярності торгової марки (бренду) підприємства серед потенційних споживачів цього типу товарів, збільшення авторитету підприємства як лідера продаж певної продукції тощо. Наприклад, категорійний менеджер в компанії дистриб'ютора, он-лайн магазинів будуть в основному подібні у формуванні цільових завдань або ключових показників ефективності або *KPI* (корпоративні *KPI* є обов'язковими для включення в оцінні форми для майже всіх працівників), однак різнитись у критеріальних оціночних індикаторах, функціоналі, наборі компетенцій, що формують конкурентні переваги.

Узагальнення досвіду торговельних мереж (Metro Cash&Carry, Novus, Silpo, Fora, Fozzi, Allo) у підходах до

формування й оцінювання діяльності торговельного персоналу (переважно менеджерів з продажу, торгових представників, мерчендайзерів, категорійних менеджерів, продавців) засвідчило про певну схожість функціональних характеристик та показників. За результатами власного дослідження шляхом опитування менеджерів, торговельного персоналу, аналітичного огляду розміщених резюме на сайтах кадрових порталів, торговельних мереж, довідника професій автором складено профіль торговельного представника (табл.1).

Таблиця 1

Узагальнений профіль торговельного представника

Цілі роботи	
1. Збільшення частки ринку товарів/послуг підприємства на встановленій території. 2. Забезпечення максимальної присутності асортименту товарів у торгових точках у сегменті відповідно до встановлених стандартів викладу товарів	
Функціонал	<ul style="list-style-type: none"> розвиток контактів з новими клієнтами; управління продажами шляхом сегментування товару й продажами на визначені території; контроль рівня складських залишків у клієнтів і забезпечення їх своєчасного поповнення; контроль своєчасної й якісної доставки продукції клієнтам, відстеження термінів придатності товарів. дотримання асортиментної, цінової політики компанії і мерчендайзингові стандарти в торгових точках; забезпечення збереження торгового обладнання в торгових точках; виявляти і своєчасно інформувати керівництво про порушення цінової політики, випадках демпінгу; розгляд скарг покупців, рекламачії; виявляти причини їх виникнення, давати рекомендації і вживати заходів до їх усунення; забезпечення збору комерційної інформації в торгових точках при проведенні маркетингових досліджень ринку та співпраці з клієнтами при проведенні акцій. контроль повернення дебіторської заборгованості
Завдання	Вимоги до посади
<ul style="list-style-type: none"> організація й контроль системи управління продажами на території; забезпечення якісного рівня обслуговування та задоволення потреб клієнтів; підтримання домінуючого рівня дистрибуції, над конкурентами. організація і проведення переговорів з клієнтами по своєчасному поверненню грошових коштів; своєчасне інформування безпосереднього керівника або службу безпеки про невиконання клієнтом договірних зобов'язань з повернення заборгованості; якісне заповнення форм звітності за стандартами підприємства. 	<ul style="list-style-type: none"> мати вищу освіту (бакалавр), досвід роботи у сфері продажів товарів (зазначається категорія товарів) не менше 1 року; акуратний зовнішній вигляд, аналітичні здібності, лідерські якості, здатність і прагнення до навчання; <i>мати навички:</i> розвитку прямих продажів, презентації, ведення переговорів та укладання договорів; ведення документації; <i>бути:</i> стресостійким та готовим до змін; чесним ініціативним і цілеспрямованим; <i>повинен знати:</i> основи менеджменту, маркетингу, мерчендайзингу та бухгалтерського обліку, правила і стандарти мерчендайзингу, що прийняті в компанії, специфіку території та техніку продажів
KPI	<ul style="list-style-type: none"> виконання плану продажів, дистрибуції та мерчендайзингових стандартів у торгових точках на визначеній території; розширення клієнтської бази; дотримання нормативів дебіторської заборгованості; своєчасне надання достовірної звітності; відсутність скарг з боку клієнтів
Компетенцій : прагнення до розвитку, клієнтоорієнтованість, лідерство, гнучкість, комунікабельність	

[Сформовано автором] [2, с.106]***Примітка:** функціонал може варіюватись, залежно від специфіки підприємства торгівлі, організації та взаємодії повноважень відповідальності та контролю в управлінні продажами між відділами, організації бізнес процесів підприємства, логістики тощо.

Торговельний представник безпосередньо підпорядковується менеджеру відділу збуту або менеджеру з питань регіонального розвитку департаменту продажів певного регіону (залежно від організаційної структури відділу збуту).

Визначити наскільки ефективно функціонує система оцінювання можна за динамікою показників діяльності підприємства, її філій, підрозділів. Найбільш поширеними *KPIs* для професійних категорій працівників у сфері продаж є виконання планів з обороту та доходу за категоріями товарів, виконання нормативів оборотності запасів, кредиторської заборгованості, показники реклаमाцій у зв'язку з поверненням бракованих товарів, частка ринку (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльна характеристика критеріїв результативності для категорій: менеджер в роздрібній торгівлі і торговець комерційний

Менеджер в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами (KPI категорійного менеджера*)	Торговець комерційний (KPI асистента категорійного менеджера*)
1. Виконання плану з товарообороту (місяць, рік). 2. Виконання плану доходу з дотримання нормативів оборотності товарних запасів. 3. Збільшення(утримання) частки ринку (квартальна, річна).	1. Виконання нормативів по оборотності кредиторської заборгованості. 2. Виконання плану заявок і поставок. 3. Виконання нормативів запасів товару на складах повернення постачальників. 4. Дотримання нормативів товарного запасу. 5. Зниження кількості скарг шляхом збільшення числа закритих реклаमाцій.
Цільові значення <i>KPI</i> встановлюються щомісяця у гривнях, євро та іншій валюті, нормативи можуть корелюватись залежно від налагодженої логістики з постачальником, розмірів складських, торговельних площ, фіксуватись у грн., днях,ін. Показники частки ринку категорій товарів можуть визначатись з урахуванням даних GfK (якщо є співпраця).	

*Категорійний менеджер та асистент категорійного менеджера - це внутрішня назва посади яка використовується підприємствами торгівлі
 [Сформовано автором]

Список використаних джерел:

1. Розвиток внутрішньої торгівлі : монографія / А.А. Мазаракі, за заг. ред. А.А. Мазаракі. – К. : Київ. нац. Торг.-екон. ун-т, 2016. – 894 с.
2. Жуковська В.М. Оцінювання соціально-поведінкових компетенцій торговельного персоналу / В.М Жуковська // Вісник Одеського національного університету. Економіка, 2016. – Том 21 Вип. 8. С. 101-107.

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ»

В наукових колах точиться дискусія щодо сутності поняття «трудоий потенціал» (табл. 1).

Таблиця 1

Тлумачення поняття «трудоий потенціал»

Тлумачення	Автори, джерело
Трудоий потенціал – це сукупність в суспільстві демографічних, соціальних, духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в рамках і завдяки існуючій в суспільстві системі відносин в процесі праці і суспільної діяльності.	С. І. Пирожков [7, с. 10].
Трудоий потенціал – це можливість населення виділити зі свого середовища робочу силу певного рівня активності та працездатності, яка реалізується чи може бути реалізована в національному господарстві і бути конкурентоспроможною на ринку праці.	В. В. Козар [4].
Трудоий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин.	О. А. Грішнова [2, с. 83], С. П. Качан [3, с. 50], К. В. Білецька [1].

Не зважаючи на значний теоретико-методологічний доробок, питання сутності та змісту дефініції «трудоий потенціал регіону» залишається не достатньо розкритим і полемічним.

Кожен із існуючих підходів є доцільним у межах поставлених завдань дослідження, які дозволяють зосередити увагу на певних аспектах або особливостях формування, використання та розвитку трудоого потенціалу [6].

Трудоий потенціал регіону – категорія, ознаками якої є сукупність соціально-економічних компонент трудої сфери

суспільства, які визначають якість і ступінь здатності до участі у суспільно-корисній діяльності економічно активного населення і можливості приведення в дію всіх структурних складових економічного потенціалу [5].

Трудовий потенціал регіону – комплексна категорія, що відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці в межах регіональної господарської системи, з притаманним їм на певному етапі суспільного розвитку рівнем здоров'я, освіти, культури, інноваційності, етики, соціальної відповідальності, ціннісними орієнтирами, що визначають їх агреговану здатність до праці [4].

Соціально-трудовий потенціал регіону – це комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону [6, с. 198].

Формування та використання трудового потенціалу регіону відбувається під дією різноманітних факторів і, зокрема, таких як: економічні, соціально-економічні, демографічні та інституціональні фактори [8].

Важливою є концентрація уваги на трудовому потенціалі регіону з позицій етнокультури. Так, в Україні існують доволі відчутні регіональні відмінності у національній свідомості населення. Мають місце й відмінності релігійні, що мусить враховувати практика управління. Релігія нині має велику соціальну силу, яку слід спрямувати на формування й ефективне функціонування трудового потенціалу [8].

Таким чином, вважаємо за доцільне звернути увагу на важливість дослідження трудового потенціалу саме в регіональному аспекті, з метою кращого розуміння соціальних, ментальних, культурних особливостей трудових ресурсів, їх очікувань та прагнень.

Список використаних джерел:

1. Білецька К. В. Кадровий потенціал як чинник активізації інноваційних

процесів / К. В. Білецька // Ефективна економіка. – № 4. – 2014. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2932>

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

3. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. За ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.

4. Козар В. В. Методологічні засади формування та використання трудового потенціалу регіону / В. В. Козар // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки. – 2015. – №14. – С. 128-134.

5. Козар В. В. Методичні основи дослідження формування та використання трудового потенціалу регіону / В. В. Козар // Сучасні питання економіки і права. – 2012. – Вип. 1. – С. 13-17. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sper_2012_1_5

6. Пасека С. Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудова потенціал регіону» / С. Р. Пасека // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – Вип. 20, ч. 2. – С. 194-200.

7. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков; АН Украины. – К.: Наук. думка, 1992. – 180 с.

8. Томашевська А. В. Трудовий потенціал регіону та особливості його формування за сучасних умов / А. В. Томашевська // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – 2014. – Випуск X. – С. 172-176.

УДК 65.014:339.5

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

КОМАНДНА ФОРМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Зовнішньоекономічна діяльність (ЗЕД) сучасних комерційних підприємств, в тому числі й тих, що належать до аграрного сектору, в основному пов'язана з такими сферами: міжнародна торгівля товарами та послугами та участь у міжнародних виставках. Особливість та ризиковість здійснення цих та інших видів зовнішньоекономічної діяльності пов'язані із специфікою функціонування підприємства у міжнародному бізнес-середовищі. Зокрема, це нестабільність валютних курсів, відмінності в законодавчих актах, нормах та правилах

договірних відносин, більший термін реалізації обладнання та особливості транспортування тощо. Участь у зовнішніх зв'язках накладає на підприємство додаткові вимоги по формуванню та управлінню персоналом, що залучений до реалізації функцій ЗЕД підприємства; вивченню міжнародного досвіду та практики щодо укладення комерційних договорів; по оволодінню технікою міжнародних поставок і розрахунків, за вибором надійних торгових партнерів по бізнесу тощо.

Керівництво разом із персоналом підприємства, що займається ЗЕД має спрямовувати свою діяльність на формування та посилення його економічного потенціалу, покращення загальних показників господарської, фінансової діяльності та зростання показників ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Управління персоналом, який залучений до управління та здійснення ЗЕД є досить відповідальним управлінським завданням, з огляду на особливості та значення зовнішньоекономічної діяльності підприємства. Ефективність зовнішньоекономічної діяльності в свою чергу залежить від правильно обраної стратегії, раціональності структури підприємства, його документообігу, підбору грамотних фахівців, розподілу їх посадових обов'язків, побудови адекватного мотиваційного механізму.

Відділ зовнішньоекономічних зв'язків підприємства може мати різноманітну будову: бути єдиним, або включати в себе ряд секторів тощо. Ці особливості продиктовані особливостями ЗЕД підприємства (масштабністю, періодичністю, диверсифікованістю), а також особистим баченням та вимогами керівництва підприємства. У будь-якому випадку, на наш погляд, в межах відділу (сектору) доцільно організувати діяльність персоналу на засадах командного управління. При цьому, під командою ми розуміємо – сукупність фахівців, спеціалістів, що об'єднані єдиною метою, досягнення якої чітко визначене межами завдань, ресурсів та часу; вони є одностайними, які згуртовані навколо єдиного лідера – менеджера проекту. Таку бізнес-команду доцільно розглядати не тільки з позицій професійної групи, але й з позицій соціальної групи, тобто сукупності людей, що взаємодіють

певним чином на основі узгоджених взаємних очікувань відповідної поведінки один від одного. Змістова характеристика бізнес-команди, яка займається ЗЕД, може бути зображена графічно (рис. 1).

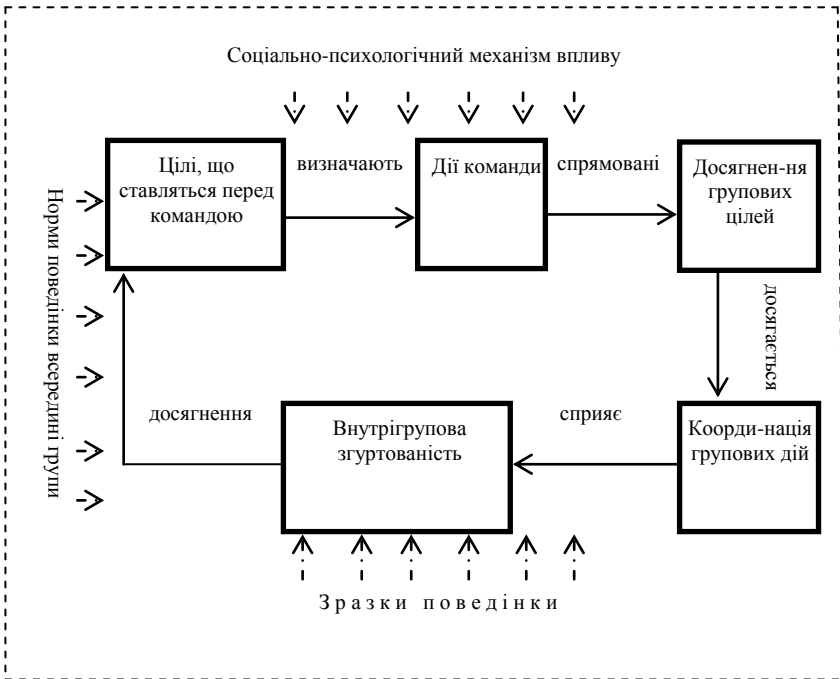


Рис. 1. Змістова характеристика бізнес-команди, яка займається зовнішньоекономічною діяльністю підприємства
 Джерело: *Власна розробка*

Отже, такі бізнес-команди характеризуються спрямованістю дій їх членів на досягнення групових цілей. Тим самим забезпечується координація відповідних дій, що веде до підвищення згуртованості всередині команди. Це, в свою чергу, забезпечується завдяки наявності зразків поведінки, норм, що визначають відносини у внутрішньому середовищі команди, а також дії соціально-психологічних механізмів, що формують поведінку членів команди в визначених та бажаних керівництвом межах.

При формуванні і розвитку команд необхідно брати до уваги те, в якому середовищі працюватиме команда, як і з ким вона взаємодіатиме. Багато з негативних чинників командотворення можна позбутись ще на стадії формування або розвитку команди. Для цього необхідно перш за все визначитися із лідером команди. А далі навколо нього комплектувати команду, при чому обраний лідер має приймати безпосередню участь у цьому процесі.

Погоджуючись з дослідниками [1], вважаємо за доцільне скористатися такими рекомендаціями:

- для зниження вірогідності виникнення дисфункціональних конфліктів підбирати в команду членів з близькими нормами поведінки;

- у команду намагатися включати лише одного співробітника з явно вираженими лідерськими здібностями;

- для отримання успішного результату діяльності доцільно в команду включати співробітників з різноплановими багатофункціональними знаннями та вміннями;

- необхідно забезпечити соціально-психологічну сумісність.

Зазначимо, що крім наведених рекомендацій, на наш погляд, до забезпечувальних факторів формування та функціонування ефективної команд слід віднести:

- стимулювання бажання її членів домагатися участі в діяльності групи і збереженні власного членства; вміння та бажання не тільки працювати разом, але й спілкуватися один з одним;

- забезпечення ефективної системи внутрігрупової комунікації, системи обміну інформацією, стійкого зворотного зв'язку;

- ефективне контролювання дій членів групи, з тим щоб направляти їх до досягнення групових цілей;

- пристосовування до умов соціального середовища, що перешкоджають діяльності команди, забезпечуючи її безпеку;

- наявність відносин партнерства та довіри один до одного.

Отже, для підвищення ефективності здійснення ЗЕД на рівні підприємства рекомендуємо підходити до управління через реалізацію принципів та засобів проектного управління, зокрема, управляти персоналом через створення команд.

Розвиток командної форми виконання бізнес-проектів в сфері ЗЕД, що сприяє розвитку експортно-орієнтованого підприємства дозволяє виходити на зовнішні ринки та підтримувати власну репутацію надійного бізнес-партнера.

Список використаних джерел:

1. Томчук М. І. Психологічні особливості формування команд в організаціях міністерства внутрішніх справ [Електронний ресурс] / М. І. Томчук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2012. – №6. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>

УДК 005.334:005.95

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А.В. Кононенко, І.В. Кононенко, студенти
Полтавська державна аграрна академія

**КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах ринкової економіки одним із актуальних питань є управління підприємством з позиції економічної безпеки.

В свою чергу економічна безпека складається з таких функціональних складових, як: фінансова; кадрова; техніко-технологічна; правова; екологічна; інформаційна; силова; ринкова; інтерфейсна. При цьому фінансову складову можливо вважати одну із основ економічної безпеки, оскільки фінансова стабільність свідчить про відповідну забезпеченість підприємства власними фінансовими ресурсами, рівень та напрямки їх використання, і яка потребує відповідного визначення як фінансово-економічна безпека підприємства.

Таким чином, під фінансово-економічною безпекою підприємства слід розуміти стан захищеності підприємства від внутрішніх і зовнішніх загроз, при якому ефективно використовуються корпоративні ресурси підприємства та постійно забезпечується досягнення найкращих значень фінансово-економічних показників [1, с. 143].

Важливим елементом фінансово-економічної безпеки є кадрова безпека підприємства, адже усі зазначені складові

економічної безпеки підприємства пов'язані з діяльністю персоналу.

В останні роки підприємства відчувають зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки спричинити підприємству фінансові втрати, а й призвести до його повної втрати власниками або суттєвого зменшення ринкової вартості активів. Саме тому все більшої актуальності набувають питання щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства [2].

Під кадровою безпекою розуміється складова системи економічної безпеки підприємства, що являє собою сукупність соціально-економічних, управлінських, соціальних та психологічних процесів, скерованих на убезпечення діяльності підприємства від загроз, зумовлених людським чинником [3, с. 276].

Можна виділити такі цілі кадрової безпеки:

1. Формування цілісного уявлення про кадрову безпеку та її взаємозв'язок з іншими елементами фінансово-економічної системи безпеки.

2. Визначення шляхів реалізації заходів, які забезпечують необхідний рівень кадрової безпеки.

Функціональним завданням фінансово-економічної безпеки можливо вважати забезпечення високої фінансової ефективності діяльності та фінансової незалежності підприємства. Це досягається в першу чергу такими складовими [1, с. 143]:

1) підтримання високого рівня кваліфікації персоналу та ефективного його використання;

2) забезпечення ефективної організації безпеки як персоналу підприємства, так і капіталу, майна, інформації підприємства;

3) правовий захист усіх сфер діяльності підприємства;

4) досягнення високої конкурентоспроможності підприємства в цілому та персоналу.

Забезпечення кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи керівника підприємства, менеджера із персоналу. Причому варто аналізувати як внутрішню, так і зовнішню небезпеку.

Внутрішні ризики можуть спричинити [4, с. 175]:

1) невідповідність кваліфікації співробітників до обійнятої посади (небезпека, що спричиняє фінансові збитки);

2) слабка організація системи навчання (відсутня система обліку перспектив розвитку персоналу, що створює соціальну непевність у стабільності свого службового росту);

3) неефективна система мотивації (немає аналізу потреб кожної особистості й персональної мотивації).

До зовнішніх ризиків відносять: інфляційні процеси (їх варто враховувати під час розрахунку заробітної плати); умови мотивації в конкурентів кращі; установка конкурентів на переманювання; зовнішній тиск на співробітників.

На даний момент високий рівень дисципліни; зростання чисельності кваліфікованих кадрів, зниження плинності кадрів, досягнення високого освітнього рівня та компетентність керівників є основними ознаками зниження кадрових ризиків, а отже напрямками, що забезпечують фінансово-економічну безпеку підприємству.

Яскравим прикладом взаємозв'язку кадрової та фінансової політики підприємства є стратегії його функціонування. Так, однією з тих стратегій, що релевантна сучасній специфіці функціонування підприємств є стратегія переносу капіталу. Вона складається в жорсткості контролю за витратами і їхнім усіляким скороченням, вилученні ресурсів зі збиткових сфер і переміщенні їхній у прибуткові сфери діяльності, у заміні керівництва (і навіть рядових співробітників). Стосовно до кадрової політики реалізація даної стратегії може викликати й економію засобів на залучення і зміст робочої сили, вивільнення працівників зі збиткових виробництв, і, навпаки, збільшення чисельності робочої сили в прибуткових сферах діяльності. У зв'язку з тим, що дана стратегія реалізується в досить короткий термін, кадрові питання також повинні вирішуватися в оперативному порядку [5].

Отже, кадрова безпека є складовою системи фінансово-економічної безпеки підприємства, яка має свої специфічні властивості, які можуть суттєво впливати та усю систему економічної безпеки підприємства і навіть змінювати її.

Список використаних джерел:

1. Івашенко О. В. Фінансово-економічна безпека підприємства / О. В. Івашенко // Вісник Одеського національного університету. Економіка. – 2013. – Т. 18, Вип. 1(1). – С. 142-145.
2. Кравченко В. О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / В. О. Кравченко. – Режим доступу: <http://www.ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/5164/1/301-306.pdf>
3. Ляшенко О. М. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства / О. М. Ляшенко, Я. М. Криль // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2013. – № 25(2). – С. 274-279.
4. Рибчинський О. М. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / О. М. Рибчинський // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2013. – Вип. 8. – С. 174-177.
5. Вихристюк М. О. Взаємозв'язок кадрової політики і стратегії розвитку машинобудівного підприємства / М. О. Вихристюк, В. Г. Мамченко // Машинобудування. – 2010. – № 6. – С. 189-197. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>

УДК 328.147

В.А. Скороходов, к.т.н, професор
*Морський інститут післядипломної освіти
імені контр-адмірала Ф.Ф. Ушакова, м. Херсон,*
О.С. Шевчук, к.пед.н., доцент
*Миколаївський національний університет
імені В.О. Сухомлинського*

ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ РОБОТИ В КОМАНДІ

Уміння працювати в команді є однією з найважливіших компетентностей сучасних фахівців, що працюють у сфері управління, в тому числі, на морському транспорті. Актуальність даної проблеми пояснюється низкою викликів, які постають, як в національному, так і в глобальному вимірах: зростання конкуренції, швидкі технологічні зміни, особливо у сфері інформаційних технологій, ускладнення соціально-економічних умов діяльності, коли для вирішення складного завдання необхідна взаємодія фахівців різних галузей тощо.

Теоретичні аспекти підвищення ефективності професійної

діяльності шляхом створення команд розроблялися такими зарубіжними вченими, як Р. Белбін, Р. Блейк, Д. Бредфорд, Дж. Ньюстром, К. Девіс, Х. Рамперсад, К. Фопель, Р. Хакман та інші. Серед українських і російських вчених, які займаються дослідженнями проблем командоутворення у сфері управління, слід назвати Т. Ю. Базарова, Ю. М. Жукова, Т. Д. Зінкевич-Євстігнеєва, В. П. Казміренко, М. І. Найдьонова, А. І. Прігожина, В. В. Третьяченко та інших. Аналіз наукових праць засвідчив, що проблема формування компетентності командної роботи у студентів залишається актуальною і потребує подальших досліджень, як з погляду визначення змісту, так і в аспекті методів навчання у вищому навчальному закладі.

Такий підхід дозволяє поставити за мету визначення компетентностей ефективної роботи в команді, а також узагальнення досвіду застосування інноваційних методів і технологій прищеплення студентам означених компетентностей у процесі викладання авторами таких навчальних дисциплін, як «Менеджмент морських ресурсів», «Психологія управління», «Психологія організацій і управління персоналом».

Для визначення компетенцій успішної діяльності в команді слід, перш за все, уточнити специфічні характеристики командної діяльності, які відрізняють команду від інших малих груп. Спираючись на стратометричний підхід до психології колективу (за Петровським А. В.) доцільно виокремити дві групи компетентностей. Перша група (відповідно до першої страти «діяльність та ставлення до неї») – включає діяльнісні компетентності, тобто ті уміння і особистісні якості, що стосуються виробничих завдань, поставлених перед командою. Це, передовсім, технічні та професійні компетентності. Друга група компетентностей співвідноситься з другою і третьою стратами: «взаємини, зумовлені діяльністю» та «взаємини, що прямо діяльності не стосуються» відповідно. Аналіз наведених джерел надав можливість виокремити групу знань, умінь і особистісних якостей, що забезпечують успіх командної роботи і налагодження сприятливих міжособистісних стосунків у процесі міжособистісного спілкування, спільного вирішення проблем, постановки цілей і планування, подолання конфліктів,

групове прийняття рішень, а також організація і проведення нарад.

Саме ці компетентності були покладені в основу змісту тематичних модулів: «Міжособистісні стосунки в організації», «Управління конфліктами», «Організаційна поведінка і взаємодія», «Методи прийняття рішень і вирішення проблем», «Принципи і методи планування», «Організація та проведення ділових нарад». У процесі викладання застосовувались інноваційні освітні технології. На початку студентам було запропоновано написати есе «Мій досвід роботи в команді», в якому вони повинні пригадати і викласти свої думки і почуття з приводу діяльності в спортивних командах, під час туристичних походів, квестів, у мистецьких і дозвіллевих групах тощо. За погодженням студентів їх роботи обговорювалися в групах під час практичних занять. Така рефлексія налаштовувала учасників дискусії на подальший розгляд дидактичного матеріалу завдяки пошуку відповідей на питання про відмінність команд від робочих груп, принципів і методів їх утворення у сфері бізнесу і управління. Інші практичні заняття за вказаними модулями проходили у формі аналізу конкретних ситуацій (кейсів), що знайомили студентів з досвідом організації роботи команд західних та вітчизняних бізнес-компаній та судновласників. Для відпрацювання окремих навичок командної роботи застосовувалися різноманітні практичні вправи: «Загублені в морі» (на прийняття командних рішень), «Комунікації в командах» (на розвиток комунікативних навичок), «Організаційні конфлікти» (на розв'язання міжособистісних і групових конфліктів) та інші [1].

Навчання завершувалось тренінгом командоутворення у формі ділової гри «Команда моєї мрії», основним завданням якої була розробка проекту створення команд згідно напряму підготовки студентів. У процесі тренінгу ставилась мета розвинути такі навички командної роботи, як спільне обговорення проблем, визначення командної мети і завдань, формулювання базових цінностей, розробка кодексу взаємин і розподілу ролей. Студенти, працюючи в командах по 5-7 осіб, перш за все, мали визначити сферу діяльності команди (морська індустрія, інформаційно-аналітичний відділ, відділ контролю,

відділ маркетингу, збуту і т.п.), сформулювати загальну мету (місію) і завдання команди, її девіз і емблему. Після цього вони мали спільно прийняти базові цінності команди і перспективи її розвитку (бачення, мрія). Наступним етапом була розробка кодексу взаємин у команді та розподіл ролей (за Р. Белбіним). Учасники гри також мали визначити основні показники ефективності роботи команди як структурного підрозділу організації (судової команди). Ще одним завданням була розробка заходів щодо згуртування команди. На завершення занять групи презентували розроблені проекти.

Список використаних джерел:

1. Шевчук О.С. Інноваційні технології підготовки фахівців у вищому навчальному закладі / О.С. Шевчук, С.П. Шевчук // Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Międzynarodowej Naukowo-Praktycznej "Pedagogika. Teoretyczne i praktyczne aspekty rozwoju współczesnej nauki." – Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. "Diamond trading tour", 2016. – S.43-49.

УДК 35:304(477)

Оке О. Адедеджи, аспірант
Полтавська державна аграрна академія

МЕТОДОЛОГІЧНА ФУНКЦІЯ ТЕОРІЇ СУСПІЛЬНИХ БЛАГ НА ЕТАПІ ВИЗНАЧЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ

Суспільні блага, як відомо, є загальнодоступними, невиключними та характеризуються відсутністю фактору суперництва у їхньому споживанні. Важливість їхнього місця в процесі державотворення ні в кого не викликає сумнівів. В процесі реалізації принципів державності саме виробництво суспільно значущих товарів і послуг відіграє важливу роль.

Класична формула ціноутворення, що виглядає як додавання «користі» та «рідкості», вказує на граничну користь відносно суспільного блага і водночас на відсутність елементу рідкості апріорі, адже поняття «суспільне благо» у свідомості реципієнта асоціюється з чимось універсальним та узагальнюючим.

Однак у цьому контексті варто враховувати фактор нагальних суспільних потреб і роль суспільних інституцій.

Якість і властивості суспільних благ визначають їхню

цінність, що когерентно пов'язана з ефективністю.

Показники вартості й споживання суспільних благ симультанно поєднуються в іншому полівимірному понятті – «суспільній граничній користі», завдяки якій формується загальне враження про якість життя населення та рівень розвитку державності зокрема.

Для того щоб об'єктивно вирішити проблему визначення якості життя, варто на горизонтальній вісі координат замінити показник кількості товару незмінною кількістю споживачів суспільних благ. При цьому визначити точну чисельність виробників і безпосередніх споживачів суспільних благ можна завдяки спеціальному методологічному принципу.

Так, відношення останнього показника до загальної чисельності населення країни свідчатиме про реальні об'єми вільного суспільного часу та вказуватиме на рівень якості життя та індекс розвитку загальнонародського потенціалу.

Ті звершення, що були досягнуті в процесі виробництва чистих і змішаних суспільних благ, як правило, залишаються загальнодоступними, відіграючи роль символічного громадського стандарту. Навіть якщо наразі економіка не розвивається колишніми інтенсивними темпами і держава не може дозволити собі звичний об'єм відрахувань, спрямованих на суспільну користь, стандарт якості суспільного блага залишається у свідомості громадян тією застиглою нормою, яку неодмінно треба досягнути.

Таким чином, суспільні блага можна одночасно інтерпретувати з двох ракурсів: як першочерговий принцип державності і, у той же час, як результат ефективної реалізації цього принципу.

Початок і кінець соціально-економічного розвитку парадоксальним чином ототожнюється з категорією «чисті суспільні блага».

Саме тому в різних країнах вона може виконувати функцію індикатора якості життя та рівня соціально-економічного розвитку держави.

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Питанням управління персоналом в українських організаціях на даний час не надається належної уваги, хоча загальновідомо, що основою будь-якої організації та її головним багатством є люди. Натомість, за кордоном питання кадрового менеджменту стоять на одному із перших місць у фірмі. Там розроблені і застосовуються чисельні методика оцінки результатів діяльності, які слугують трьом цілям: адміністративній (підвищення по службі, пониження, переведення, припинення трудової угоди), інформаційній і мотиваційній [1,с.211]. У великих зарубіжних фірмах створені спеціальні служби з управління персоналом.

Відомо, що високих наукових та виробничих результатів можна досягти лише шляхом раціонального використання людських ресурсів, тому все більшого значення набувають заходи з планування, організації і контролю процесів підвищення кваліфікації робітників і службовців, тобто робота з розвитку персоналу.

Заходи з розвитку персоналу слід розглядати як інвестиції у нематеріальну власність підприємства. Причини інвестицій є досить різноманітними:

- робота з розвитку персоналу створює передумови для збереження та підвищення конкурентоздатності;

- підприємство не завжди може шляхом простого найму задовольнити свої специфічні потреби у працівниках певної кваліфікації;

- дотримання засади економічної ефективності витрат вимагає підвищення продуктивності праці саме за рахунок заходів з розвитку персоналу;

- підприємницька культура переживає на даний час етап переоцінки цінностей.

Окрім спеціального навчання, орієнтованого на внутрішньо фірмові запити, організації мають сприяти розвитку у своїх

спеціалістів і керівних працівників творчого мислення і сприйняття ситуацій, що виходять за рамки сфери діяльності конкретної організації.

Зростає роль кадрового менеджменту, головними функціями якого є: відбір кадрів, оцінка професійної діяльності працівників, організація винагороди персоналу за досягнення виробничих результатів, навчання і підвищення кваліфікації працівників [2, с. 293].

Головними завданнями кадрового менеджменту в сучасній організації є:

- створення сприятливого психологічного клімату в трудовому колективі, нормальних ділових відносин;

- підвищення ступеня задоволеності умовами праці, трудовим процесом і результатами праці;

- досягнення адекватного співпадання інтересів працівників з кінцевими результатами виробничо-господарської діяльності підприємства на усіх рівнях (робоче місце, цех, дільниця тощо);

- створення кадрового резерву для переходу на новий вид продукції, перепрофілювання підприємства, його технічного переозброєння або реконструкції;

- організація профільного навчання співробітників з метою переміщення їх в середині підприємства без втрати спеціальності, заробітку працівника і доходу підприємства.

Кадровий менеджмент стає інтегрованою складовою частиною організації, враховує не лише вимоги системи, але й соціально-психологічні чинники персоналу: можливість працівника реалізувати свої здібності, досягаючи при цьому високих економічних результатів, знаходячись у гідних людини умовах за стабільної і надійної зайнятості [3, с.107].

Для виконання усіх вище перерахованих функцій і поставлених завдань рекомендується утвердити на підприємствах посаду кадрового менеджера наділивши його відповідними правами і обов'язками. Підприємства, які настільки малі, що не можуть утримувати спеціально виділеного працівника з кадрів, можуть користуватися послугами консультанта з питань кадрів. Для цього створюються консалтингові фірми, які надають дані види послуг. Консультанти можуть обслуговувати підприємство постійно,

або по мірі виникнення потреби. Будучи сторонньою людиною, котра має навиків в роботі з кадрами, консультант може внести свіжу ноту у вирішенні трудових питань.

Менеджер з кадрів виконує функції з організації виробництва, тому він повинен володіти інформацією про стан робочих місць, їх техніко-економічні дані, ступінь забезпеченості спеціалістами відповідної кваліфікації. Як сучасний фахівець, він має володіти основами технології, економіки й організації праці, чітко бачити поточні та перспективні завдання підприємства, володіти знаннями з основ господарського і трудового законодавства, загальної і соціальної психології та соціології. Усі процеси обробки інформації й підготовки рішень менеджер виконує на персональному комп'ютері, тому йому необхідні знання з інформатики.

У сучасних умовах господарювання зростає роль стратегічного менеджменту. Детально продумана система кадрового менеджменту забезпечує мобілізацію творчого потенціалу підприємства на вирішення поточних і перспективних завдань, гнучкості і адаптації підприємства до умов ринкових відносин.

Список використаних джерел:

1. Савченко В.А. Управління розвитком персоналом : навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Головач Т.В, Швед В.В. О повышении роли кадрового менеджмента в современных условиях хозяйствования // Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку. Міжнародна науково-практична конференція. – Хмельницький, 1997 р. – С. 545-547
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа «Интерсинтез», 1996 .

СЕКЦІЯ 4
ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

УДК 330.3

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
Д.С. Булхаирова, студент
*Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Казахстан*

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ
ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В
РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Здравоохранение – это система социально-экономических отношений, обеспечивающая доступность гарантированного объема медико-социальной помощи населению [2].

Для того чтобы проанализировать деятельность отрасли здравоохранения, рассмотрим основные технико-экономические показатели данной отрасли, которые показаны в таблице 1.

Доля расходов на здравоохранение в Казахстане в период с 2013 до 2014 г. уменьшилась почти в 3 раза (с 3,4 до 1,2 % ВВП). К 2015 г. она выросла в 3 раза, что составило 3,6% ВВП, однако все еще находилась ниже уровня стран содружества независимых государств (СНГ). К примеру, более высокий уровень расходов на здравоохранение в Беларуси, он составлял 4,6 %, России – 3,7 %, на Украине – 3,7 %.

Доля данной отрасли в ВОП составляет в 2013 году 171%, в 2014 году 254 %, а в 2015 – 230 %. Рентабельность уменьшилась на 13,5 %, говорит о том, что данный показатель свидетельствует о неэффективном использовании материальных, трудовых и денежных и др. ресурсов.

Проанализировав программу развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулык» на 2016-2020 годы выявили, что особое внимание уделяют на обеспечение полноты, качества и доступности медицинской помощи, внедрение обязательного социального медицинского

страхования, совершенствование тарифной политики, совершенствование лекарственного обеспечения, повышение эффективности использования медицинского оборудования и изделий медицинского назначения, модернизация медицинского образования и т.д. Выявив ее недостатки, есть некоторые рекомендации [2].

Таблица 1

Расчет экономических показателей здравоохранения РК

Показатели	Ед. изм.	2013	2014	2015	Абсл. вел	%
1. ВОП отрасли	млн тг	1 313 003	1 327 855	1 825 236	512233	39
2. Число предприятий		995	911	901	-94	-9.5
3. Цены на услуги, в том числе на :	тг					
4. Общий анализ крови		1000	1200	1300	300	30
5. Определение группы крови и резус фактора	тг	1500	1600	1800	300	20
6. Узи при беременности	тг	3000	3500	4000	1000	33
7. Прием врача терапевта	тг	1000	1500	1700	700	70
8. Прием врача на стомат. Услуги	тг	1000	1500	1800	800	80
9. Мед услуги	тыс тг	672 409 870	763 892 490	841 026154	168 616 284	25
10. Численность работников	тыс. чел.	66,0	68,9	69,7	3700	5,6
11. Среднегодовая выручка	тыс. тг	11 457,62	13 550,97	13 774,97	2 317,35	20,2
12. Рентабельность	%	0,008	0,02	- 0,1	-0,108	-13,5
13. Чистый доход	тыс тг	9 488 196	7 226 371	13 168 705	3 680 509	38,7
14. Себестоимость	тыс тг	746 715 262	926 435 632	895 979 670	149 264 408	19,9

Примечание: Составлено автором на основе [1].

Программа: Диагностика онкологических заболеваний всего организма.

Цель: Повышение ожидаемой продолжительности и качества жизни казахстанцев, введение периодической (обязательной) диагностики по месту жительства, а так же по месту работы.

Задачи:

1. Диагностика и профилактика онкологических заболеваний путем развития программ ранней диагностики (скринингов).

2. Повышение доступности высокотехнологичных методов диагностики и лечения с научно-обоснованной эффективностью.

3. Обязательное периодическое обследование всего организма. На реализацию Программы в Республике Казахстан будут направлены средства республиканского и местных бюджетов. Общие затраты на реализацию Программы составят 178 592 369,0 тыс. тенге, в том числе из средств республиканского бюджета 178 544 369,0 тыс. тенге, из средств местных бюджетов 48 000,0 тыс. тенге [3].

Перечень инструментов и механизмов достижения поставленных целей и задач: скрининговых осмотров с использованием различных технологий обучения (выездные региональные семинары, каскадный метод, on-line, в том числе с использованием телемедицины); проведение мониторинга внедрения скрининговых программ по раннему выявлению злокачественных новообразований молочной железы, шейки матки, толстой кишки, предстательной железы, пищевода, желудка, печени.

Список использованной литературы:

1. Комитет по статистике РК, РА РФЦА. Интернет источник: stat.gov.kz
2. Программа «Денсаулык» на 2016-2020 годы. Источник: <http://npzdravrk.kz>
3. Программа развития онкологической помощи в Республике Казахстан на 2012-2016 годы. Интернет источник <http://adilet.zan.kz>

УДК 338.45

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
А.Т. Ерсеитова, А.Р. Канапиева, студенты
*Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Казахстан*

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Ведущее место в современном Казахстане занимает промышленность: на ее долю приходится около 36% ВВП страны.

Наибольшую долю в объеме промышленного производства Казахстана занимали: пищевая и легкая промышленность, машиностроение и металлообработка, цветная металлургия и топливная промышленность. В настоящее время в данной структуре свыше 60% приходится на добычу нефти и газа, металлургическую промышленность, производство электроэнергии. Такое изменение структуры в основном связано с ростом и приближением цен на продукцию в этих отраслях до уровня мировых цен, а также с увеличением притока инвестиций в развитие данных отраслей экономики.

В 2015 году в экономике Казахстана относительно 1991 года наблюдаются очень высокие темпы роста. ВВП увеличилось в 56112 раза [1].

Необходимо отметить, что структура отраслей промышленного производства за годы независимости претерпела существенные изменения. Если в 1991 г. из общего объема промышленного производства республики 83,7 % приходилось на обрабатывающую промышленность, 10,5 % на горнодобывающую и 5,8 % на производство и распределение электроэнергии, газа и воды, то в 2015 г. на долю обрабатывающей промышленности приходилось 50,4 %, горнодобывающей – 40 %, на производство и распределение электроэнергии, газа, воды – 9,6 % [1].

Существенное увеличение доли горнодобывающего сектора связано с усиленным освоением нефтегазовых и урановых запасов республики в ответ на растущий спрос на них на мировых рынках.

Таким образом, несмотря на ряд позитивных тенденций в развитии отраслей реального сектора экономики Казахстана, сохраняется структурная деформированность экономики, характеризующаяся неравномерностью и диспропорциями в развитии добывающих и перерабатывающих отраслей промышленности.

В обрабатывающей промышленности уменьшение в течение трех лет мы наблюдаем у рентабельности на 1,7 % и 13,2 % и фондоотдачи на 0,12 и 0,67, увеличение – у степени износа ОС на 1,7 % и 0,5 %, коэффициента обновления ОС на 0,8 % и 3,1 %, фондоемкости на 0,05 и 0,58, фондовооруженности на

1,65 и 3,41.

Таблица 1

**Показатели экономической эффективности в
горнодобывающей отрасли**

Показатели:	2013	2014	2015	2014г. к 2013г.	2015г. к 2014 г.
Прибыль/убыток до налогообложения, млн.тг.	3587590	3896193	1255610	308602,4	-2640583
Рентабельность,%	56	55,5	17	-0,5	-38,5
Производительность,млн.тг.	18,67	22,78	26,19	4,11	3,41
Количество предприятий	879	902	1763	23	861
Объем произведенной продукции, млн.тг.	3972248	4731628	5167790	759380,4	436161,7
Доход, млн.тг.	9684522	10094638	6857698	410116,4	-3236940
<i>Примечание: составлено авторами на основе Комитета по статистике [2,3]</i>					

Производительность в 2014 году увеличилась на 1,19 млн.тг., а в 2015 году уменьшилась на 5,68 млн.тг. При этом необходимо отметить увеличение амортизации, стоимости ОС и количества предприятий и уменьшение объема произведенной продукции, количества занятых в отрасли и прибыли до налогообложения [2, 3].

Следствием падений некоторых показателей является внешнее влияние, а именно – падение цен на сырье на мировых биржах (к примеру, падение в начале 2015 года на Лондонской бирже цветных материалов), а также падение цен на нефть, что привело к тому, что некоторые экспортеры металлов, решили закупать нефть, поскольку это стало более выгодно, в связи с последними изменениями. Однако, все-таки у промышленности по показателям, виден потенциал, поскольку если даже при внешних факторах, некоторые показатели продолжают рост, а также человеческий потенциал, который просматривается в численности занятых в отраслях.

Наши предложения:

- Увеличить количества занятых в обрабатывающей промышленности, электроснабжении, водоснабжении
- Акцентировать внимание на производство продукции в обрабатывающей промышленности
- Равномерными темпами менять направленность с добычи природных ресурсов на производство готовой продукции

- Поощрять проекты, направленные на изучение альтернативных энергий и их использование. Постепенно реализовать наиболее эффективные из этих проектов

- Электрифицировать все города и сельские местности
- Создать ветряные мельницы в наиболее перегруженных использованием электроэнергии местностях
- Обеспечить в городах и сельских местностях качественные трубопроводы

Все это возможно осуществить посредством эффективной разработки

государственных программ наподобие Прогноза социально-экономического развития с 2016-2020 годы.

Список использованной литературы:

1. Основные социально-экономические показатели Республики Казахстан. Официальный сайт: www.stat.gov.kz

2. Основные фонды Республики Казахстан. Официальный сайт: www.stat.gov.kz

3. Финансово-хозяйственная деятельность предприятий в Республике Казахстан. Официальный сайт: www.stat.gov.kz

УДК 330.341.1

Шекералиев Ариф Шекерали оглы, д.э.н., профессор,

Самедова Мехрибан Тофик кызы, к.э.н., доцент

Азербайджанский государственный экономический университет,

Ю.О. Романченко, к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СВЯЗИ АЗЕРБАЙДЖАНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Азербайджанская Республика, играя ключевую роль в региональной геополитике и экономике, успешно выстраивала взаимоотношения с международными финансовыми институтами: группой Всемирного Банка, Европейским банком реконструкции и развития, Азиатским банком развития, Черноморским банком торговли и развития, группой Исламского банка развития, используя их помощь для рыночного реформирования экономики и модернизации

инфраструктуры.

К примеру, членство в ОБСЕ активно использовалось для отстаивания своих позиций на переговорах по урегулированию армяно-азербайджанского конфликта в рамках Минской группы. В сотрудничестве с Советом Европы, членом которого Азербайджан является с 2001 г., осуществлялись меры по совершенствованию национального законодательства, ориентированного на международные стандарты.

Связи Азербайджана с Европейским Союзом развивались в рамках проектов TACIS, TRACECA, «Восточное партнерство» [3] и других программ. При этом инициатива ЕС по Программе «Восточное партнерство» продолжало периодически оставаться темой политических дебатов и публикаций в азербайджанских средствах массовой информации в связи с неопределенностью перспектив и сроков вступления Азербайджана в ассоциированные отношения и полноправного присоединения к ЕС [1].

Азербайджан поддерживает идею создания Организации каспийского сотрудничества, считая, что новый формат взаимоотношений позволит в полной мере реализовать экономические интересы прикаспийских государств, содействовать обеспечению политической и экономической стабильности в регионе. В то же время, руководство страны придерживается позиции определения в первоочередном порядке правового статуса Каспия.

В интеграционных объединениях Азербайджан активно выступает за повышение эффективности работы этих организаций на основе углубления регионального сотрудничества, придавая особое значение реализации совместных проектов в различных отраслях экономики, совершенствованию торгово-экономического сотрудничества. В то же время руководство Азербайджана заявляет о неприемлемости своего участия в наднациональных международных структурах, подчеркивая возможность развиваться вне рамок объединительных процессов.

Азербайджан продолжает активное сотрудничество со странами СНГ как в рамках этой организации, так и в

двустороннем формате.

На переговорном процессе по вступлению в ВТО позиция Азербайджана остается неизменной – добиваться вхождения в эту структуру со статусом развивающейся страны. Это позволит республике оказывать более значительную финансовую поддержку аграрному сектору, сохраняя его субсидирование на уровне 10 % от валового продукта, произведенного в сельском хозяйстве (в настоящее время субсидии для аграрного сектора составляют 14-15 %). В случае получения статуса развитой страны, на чем настаивают США, эта ставка окажется на уровне 5 %. В феврале 2010 г. на заседании правительственной комиссии Азербайджана было рассмотрено состояние двусторонних и многосторонних переговоров, отмечена необходимость усовершенствования «баунд» тарифов по отдельным сельскохозяйственным продуктам и рыбной продукции, подготовлены ответы на вопросы в секретариат ВТО, предложения в сфере услуг для США, ЕС, Японии и Южной Кореи. На встрече в октябре (VIII раунд многосторонних переговоров) со странами-членами ВТО были обсуждены очередные вопросы, которые касались лицензирования импорта, технического регулирования, санитарных и фитосанитарных мероприятий, защиты интеллектуальной собственности [3].

Мониторинг взаимоотношений Азербайджана с международными финансовыми институтами показал, что политика азербайджанского правительства продолжает ориентироваться не только на количественную, но и качественную составляющую кредитно-инвестиционного портфеля страны. Главный кредитный орган Евросоюза – Европейский банк реконструкции и развития также давно и прочно занимает одно из первых мест среди доноров Азербайджана и неизменно высоко оценивает потенциал национальной экономики и прогнозы ее динамики. При этом коммерческие условия кредитования ЕБРР (ставка LIBOR + 1%) устраивают Азербайджан по причине низкого уровня LIBOR. За 18 лет партнерства банк представил Азербайджану около 1,5 млрд. долл. США для финансирования 110 проектов в различных отраслях экономики, включая развитие

инфраструктуры, корпоративного сектора, финансового рынка – и энергетической сферы. Наиболее приоритетными направлениями для финансирования в ближайший период считает вложения в нефтяной сектор, телекоммуникационную сферу, проекты в области природных ресурсов, агробизнес, поддержку малого и среднего предпринимательства.

Азербайджан также активно работает с Азиатским банком развития. В сентябре 2010 г. Правительство Азербайджана и руководство АБР достигли договоренности о дальнейшем финансировании проектов по реконструкции и восстановлению энергетической, дорожно-транспортной, водной и канализационной систем. В частности, банком были предоставлены гарантии национальной компании ОАО «Azeregenji» на коммерческое финансирование проекта строительства тепловой электростанции Cenub в Азербайджане. На сегодня Азербайджан занимает шестое место в кредитном портфеле Черноморского банка торговли и развития с учетом 13 подписанных ранее кредитных договоров на общую сумму более 80 млн. долл. США и ориентированных на нефтяной сектор экономики. На 2010 г. были утверждены два проекта – в химической промышленности и строительном секторе. Наряду с другими международными финансовыми институтами, Азербайджан осуществляет партнерские отношения с группой Исламского банка развития посредством дочерних компаний ICD, ITFC и Паевого инвестиционного фонда UIF, которые вовлечены в финансирование негосударственных (без предоставления гарантий) проектов в Азербайджане. С 1992 г. ИБР выделил Азербайджану кредитов на сумму 528 млн. долл. США. В соответствии с утвержденной программой сотрудничества на 2012-2015 гг. запланировано финансирование 14 проектов общей стоимостью в 450 млн. долл. США [2].

Таким образом, Азербайджан, являясь активным участником международных интеграционных объединений и экономических организаций, используя выгодное географическое расположение последовательно проводит многовекторную внешнюю политику, направленную на продвижение собственных интересов в сфере международного торгово-экономического сотрудничества, дальнейшее социально-экономическое развитие

страны, усиление ее влияния на Южном Кавказе.

Список использованных источников:

1. Azerbaijan and european union [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.mfa.gov.az/en/content/555>
2. Əliyev A. Dünya iqtisadiyyatı: müasir dövrün problemləri : [Monoqrafiya] / A. Əliyev, A. Şəkərliyev, İ. Dadaşov. – Bakı, «Bakı Universiteti» nəşriyyatı, 2003. – 455 səh.
3. Azerbaijan – EC [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.azerbaijan.az>.
4. Наджафбейли М. Н. Присоединение Азербайджана к ВТО и будущие перспективы / М. Н. Наджафбейли, Э. Теймуров [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.ictsd.org/bridges-news>
5. Территориальное сотрудничество стран Восточного партнерства [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://eaptc.eu/ru/>

УДК : 351/354.477

Р.А. Науменко, д.держ.упр., професор кафедри менеджменту
Київський національний торговельно-економічний університет

РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ: ДОСВІД РОЗВИНУТИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДЕМОКРАТІЙ ДЛЯ УКРАЇНИ

Стрімкі трансформаційні процеси в Україні та виклики сучасного глобалізаційного суспільства виступають сьогодні потужними чинниками, що обумовлюють динамічний і складний демократичний перехід до нової якості економіки і суспільства в цілому. Вітчизняні та міжнародні експерти відмічають за останні роки значне зростання суспільної активності, політичної організованості та відповідальності громадянського суспільства, що знаходить відображення у підвищенні рівня політичної участі громадян, ступеню забезпечення прав та свобод, утвердженні їх гідності. Цей консолідований процес має як міцну зовнішню міжнародну, так і внутрішню підтримку з боку інститутів громадянського суспільства. Україна вступила в принципово новий еволюційний етап демократичного розвитку – всеохоплюючого реформування суспільства та держави, проектування, моделювання і впровадження комплексу державно-

управлінських реформ, які стосуються, в першу чергу, питань реформування публічного управління та адміністрування.

Проблеми функціонування публічного управління та адміністрування й динаміки реформування територіальної організації влади спробуємо проаналізувати у контексті суспільно-політичних процесів децентралізації влади, утвердження фінансової самостійності місцевого і регіонального самоврядування з метою забезпечення його ефективності в Україні та з урахуванням досвіду розвинутих європейських демократій.

З огляду на необхідність посилення процесів децентралізації влади й демократизації публічного управління й адміністрування в Україні як в економічній, так і політичній площині, слід зазначити, що на сьогодні проблема децентралізації все більше набуває економічної доцільності. Успішне розв'язання проблеми децентралізації публічної влади дозволить зняти ряд питань політичного протистояння й одночасно сприятиме зростанню рівня відповідальності місцевих і територіальних громад за розвиток власних територій та підвищенню ефективності використання місцевих ресурсів,

Тому реформування публічного управління та адміністрування розглядаємо як створення ефективної моделі територіальної організації влади на всіх рівнях у напрямі здійснення адміністративної та муніципальної реформ. При побудові такого структурного ситемного утворення, варто спиратися на кращі європейські зразки функціонування децентралізованої моделі організації влади, здатної раціонально й справедливо розподіляти та ефективно використовувати фінансові ресурси з метою досягнення збалансованого соціально-економічного розвитку.

Вивчення особливостей розвитку вітчизняної економіки, кадрової ситуації у сфері публічного управління, проблем трансформації інститутів влади в Україні, динаміки системних зміни законодавства як підстави модернізації публічного управління, дає підстави виокремити пріоритетні умови побудови моделі територіальної організації влади:

- забезпечення територіальної автономності, тобто місцеве самоврядування має здійснюватися на територіях, які

відмежовані одна від одної, і на одній території не може бути кількох територіальних громад, які б виступали самостійними суб'єктами права на місцеве самоврядування;

- забезпечення повсюдності місцевого самоврядування – воно має здійснюватися на всій території України без будь-яких обмежень (виключенням можуть бути випадки, пов'язані з необхідністю захисту конституційного ладу, оборони країни, екологічними катастрофами);

- забезпечення формування самодостатніх територіальних громад, матеріальними, фінансовими та іншими ресурсами в обсязі, достатньому для ефективного виконання завдань та функцій місцевого самоврядування, надання соціальних послуг населенню на рівні, передбаченому загально-державними стандартами.

Світовий і європейський досвід пошуку оптимальної моделі територіальної організації влади, а відтак – її утвердження нової ролі місцевого самоврядування, свідчить, що публічне управління у такій моделі набуває характеру особливої форми управління, в якій органічно поєднуються інтереси держави і громади, чіткий розподіл повноважень і фінансів між центром і територіями, баланс взаємоповаги і взаємоконтролю між структурами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Це ключові принципи, які лежать в основі економічної цілісності держави і добробуту її населення.

У різних європейських країнах із збалансованою економікою створені й діють свої унікальні моделі управління в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць, на вибір яких впливає ряд чинників, які можна узагальнити як: національні, природні й історичні особливості та традиції, форма державного устрою, підхід до розуміння сутності й природи державної влади, розмежування адміністративно-територіальних одиниць тощо.

Слід зазначити, що оскільки більшість країн Європи розвивалися в цілому за схожими історичними етапами свого розвитку, то безумовно моделі, хоча й мають певні індивідуальні особливості, не позбавлені подібних ознак, зокрема, в частині повноважень місцевого самоврядування та його посадових осіб, близькі за змістом і формою механізми

взаємовідносин, які виникають між ними. Проте, спільною рисою європейських моделей є провідна роль держави – контролювати здійснення повноважень місцевими органами.

На розвиток місцевого самоврядування в державах сучасного світу впливали різні правові системи, що детермінувало виникнення та формування континентальної (французької, романо-германської або європейської), іберійської та так званої радянської моделей; процеси демократизації й урбанізації; зміни в соціально-економічному розвитку та розширення економічної самостійності територій, підвищення мобільності робочої сили, реалізація принципів партисапативної демократії, впровадження споживацької моделі відносин між органами місцевого самоврядування та членами територіальних громад; рівень демократизації, децентралізації й деконцентрації публічної влади тощо [1, с. 65].

Україна є сусідкою країн Європейського Союзу, який дає їй численні приклади демократичного й ефективного управління державою, на основі приведення у відповідність своєї законодавчої бази законодавчій базі ЄС, принципам верховенства права, а також будувати життєздатну демократичну державу [2, с. 245].

Упродовж останніх двох десятиріч у країнах Європи спостерігається тенденція до більшої децентралізації і автономії органів місцевого самоврядування. Цей перехід до перерозподілу повноважень місцевим органам влади пояснюється двома причинами: зростанням потреби в демократії на місцевому рівні; розосередженням фінансово-бюджетних функцій, які передаються від центру до органів влади на місцях [3, с. 43].

Один з ключових принципів розвитку демократії в державах Європейського Союзу і Ради Європи, який є основою їх регіональної політики, поряд з принципами субсидіарності, концентрації, компліментарності, партнерства, програмного підходу, закріплено у Європейській хартії місцевого самоврядування [4], Проекті Європейської хартії регіональної демократії і т.д., де йдеться про перерозподіл повноважень регіонам з метою ефективного використання внутрішнього потенціалу, заохочення регіональних ініціатив та розмежування

функцій і повноважень між різними рівнями влади. Кожній постсоціалістичній країні вдалося по-різному реалізувати положення Європейської хартії місцевого самоврядування про необхідність забезпечити спроможність місцевих урядів, що пояснюється комплексом чинників: історичних, соціально-економічних, інституційних, політичних та культурних [5, с. 98].

Наприклад, реформи у Франції певною мірою стосувалися розширення субнаціональної автономії, скорочення функцій центрального уряду, ослаблення ролі префектів та створення автономного регіонального рівня. Найбільш централізована в минулому держава Франція, кількість самоврядних одиниць (комун) якої сягає нині 36 тис., за економічним потенціалом посідає четверте місце в світі. У 2002 році Франція прийняла закон, відповідно до якого створюються так звані агломерації, тобто об'єднання населених пунктів, об'єднання комун. З одного боку, це сприяє вирішенню проблем, які цікавлять жителів сусідніх громад, а з іншого – дозволяє економити державний ресурс і створює умови для того, щоб територія сама заробляла кошти, тобто, створює умови для саморозвитку.

Державна політика Франції у справі організації місцевого самоврядування реалізується у двох основних напрямках: деконцентрація – більш широке делегування державою своїх адміністративних функцій на місцях, а також деконцентрація – передача державою частини своїх владних повноважень місцевим органам самоврядування [6, с. 247].

Як і Україна, Франція тривалий час була централізованою державою. Вона пережила 25-річний процес децентралізації, який уже практично завершено. Франції знадобилося багато років послідовної децентралізації, щоб побутові послуги перетворилися на справжнє зобов'язання органів місцевого самоврядування. Цього було досягнуто шляхом запровадження нормативної системи фінансового зрівняння, яка забезпечила реальну досяжність національних стандартів, попри розбіжності в базах місцевих надходжень [7, с. 249]. В той же час існують певні недоліки запровадженої системи. Одним з перших та основних із них є значний перетин повноважень на рівні провінцій та регіонів та комун і провінцій. Законодавство не дає виключного переліку повноважень чи примату певного рівня

органів місцевого самоврядування при вирішенні конкретних питань, що призводять до постійних конфліктів та непорозумінь. Також частину повноважень комун було передано до незалежних місцевих консорціумів, що водночас не несуть усієї повноти відповідальності за свою діяльність від імені комун [8, с. 5].

Досвід розбудови демократичного устрою Франції є повчальним для України, бо протягом останньої чверті минулого сторіччя самоврядування Франції отримало більше автономії щодо ресурсів та легітимності. З одного боку, запроваджуються нові форми діяльності органів місцевого самоврядування: великі міста отримують істотніший вплив, оскільки їх структура більше відображає сучасне суспільство країни, нові форми громадської участі підтримуються національним законодавством. З іншого боку, залишається певна напруга у відносинах між центральною та місцевими владами. Вона очевидна у використанні цільових грантів та системи контролю над місцевими бюджетами. Однак у місцевому самоврядуванні Франції вже працюють нові підходи публічного управління, з акцентом не тільки на контроль місцевих фінансів, а й на ефективність діяльності органів місцевого самоврядування та витрачання суспільних коштів.

Щодо моделювання адміністративно-територіального устрою в нашій державі, вбачається доцільним використання зазначеного досвіду в частині створення передумов поступового впровадження збалансованого управління шляхом побудови оптимальної розподіленої системи публічного управління й адміністрування. Це завдання є багатофакторним і вимагає у першу чергу визначення меж адміністративно-територіальних одиниць, виходячи з низки обмежень та умов економічного, соціального, природного, інфраструктурного характеру.

Таким чином, аналіз досвіду європейських країн дозволяють виокремити такі передумови успішної імплементації децентралізаційних процесів для створення ефективної моделі публічного управління й адміністрування в системі влади: утвердження принципу верховенства права; визнання та гарантії місцевого самоврядування; рівний правовий захист усіх форм власності; демократичне й ефективне виборче законодавство;

незалежність, ефективність, доступність і прозорість судової системи, функціонування інститутів адміністративного судочинства; досконалий бюджетний процес та висока фінансова дисципліна; наявність адекватних соціальних стандартів; розвинутий громадський сектор або стійка тенденція до його розвитку

Отже, ґрунтовне вивчення та врахування європейського досвіду децентралізації системи публічного управління та адміністрування й територіальної організації влади сприятиме ефективному реформуванню вітчизняної системи місцевого самоврядування, зокрема: вдосконаленню конституційно-правових засад територіальної організації влади в Україні, поглибленню децентралізації та утвердженню реальних повноважень органами місцевого самоврядування через їх делегування і демократизацію процесів управління.

Список використаних джерел:

1. Батанов О. Політико-правові засади децентралізації публічної влади в зарубіжних країнах у контексті муніципальної реформи в Україні / О. Батанов // Юридичний вісник. – № 4, 2014. – Режим доступу: <http://yurvisnyk.in.ua>.
2. Барвіцький В. У пошуках шляхів формування дієздатних територіальних громад: міжнародний досвід / В. Барвіцький // Проблеми децентралізації: національний та міжнародний досвід. Збірник матеріалів та документів / Науковий редактор: М. Пухтинський. – К.: Атіка-Н, 2006. – 245 с. – 744 с.
3. Зарубіжний досвід організації роботи місцевої влади: [монографія] / М. О.Пухтинський, П. В.Ворона, О. В.Власенко та ін. / За заг. ред. П. В.Ворони. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. – 280 с.
4. Європейська хартія місцевого самоврядування (укр/рос), Страсбург, 15 жовтня 1985 року (Хартію ратифіковано Законом N 452/97-ВР від 15.07.97), Дата підписання: 6 листопада 1996 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Лендъел М. Визначення оптимальних розмірів муніципалітетів у постсоціалістичних країнах центрально-східної Європи: роль європейських норм місцевого самоврядування / М. Лендъел // – Режим доступу: nato.pu.if.ua/journal/2008/2008-17.pdf.
6. Барвіцький В. У пошуках шляхів формування дієздатних територіальних громад: міжнародний досвід / В. Барвіцький // Проблеми децентралізації: національний та міжнародний досвід. Збірник матеріалів та документів / Науковий редактор: М. Пухтинський. – К.: Атіка-Н, 2006. – 247 с.
7. Барвіцький В. У пошуках шляхів формування дієздатних територіальних громад: міжнародний досвід / В. Барвіцький // Проблеми децентралізації: національний та міжнародний досвід. Збірник матеріалів та документів / Науковий редактор: М. Пухтинський. – К.: Атіка-Н, 2006. – 744 с.
8. Децентралізація влади на основі кращих іноземних практик та

українських законодавчих ініціатив : матеріали інформаційного семінару [«Подолання стереотипів стосовно децентралізації на основі кращих іноземних практик та українських законодавчих ініціатив»] / Український Інститут Міжнародної політики, – 2015. – 21 с.

УДК 338.24.01

О.А. Паршина, д.е.н., професор,
Ю.І. Паршин, к.т.н., доцент
Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ СТІЙКОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

В умовах глобалізації світової економіки відбувається формування нових параметрів взаємодії національних економік у світовій економічній системі, що в свою чергу прискорює зростання невизначеності економічного середовища і ризиків економічної кон'юнктури. Виникаючі впливи носять непрогнозований характер і можуть стати джерелом подальших кризових явищ. Існуюча модель економічного розвитку нашої держави має сильну залежність від факторів зовнішнього середовища, що зумовлює її нестійкість.

Економічна стійкість на всіх рівнях починаючи від фірм і організацій, і аж до національної економіки в цілому, відображає ступінь безпеки ділового співробітництва з суб'єктом, так як підтверджує її здатність стабільно здійснювати свої основні функції і виконувати зобов'язання в умовах мінливого внутрішнього і зовнішнього середовища. Дані аспекти також зумовлюють інтерес до питань управління стійкістю.

До теперішнього часу сформувалися два основних методологічних підходи до вимірювання стійкості розвитку. Перший підхід передбачає побудову системи індикаторів: екологічних, економічних і соціальних. Прикладами реалізації цього підходу є системи показників ООН, ЄС, Світового Банку тощо.

Другий підхід передбачає розрахунок інтегрального індексу,

що дозволяє отримати комплексну оцінку стійкості соціально-економічного розвитку з урахуванням економічної, екологічної та соціальної складових. Інтегральний індекс, у більшості випадках, визначається як середня геометрична з трьох групових індексів економічної, соціальної та екологічної сталості. Показники приводяться до порівняного вигляду шляхом порівняння з еталонним значенням або з найкращим показником за вибіркою розглянутих країн, регіонів, міст тощо.

Для характеристики сталого розвитку як динамічного процесу необхідна адекватна система показників, що дозволяє оцінити динаміку індикаторів економічної, соціальної та екологічної складових, а також масштаби нерівномірності їх розвитку.

В основу системи динамічних показників оцінки сталого розвитку треба покласти ряд принципів, яким вона повинна відповідати [1].

- аналіз складових економічної, екологічної та соціальної компонент розвитку в єдиному комплексі;
- набір індикаторів, що відображає стан цих компонент в динаміці;
- придатність для практичного використання результатів аналізу та обґрунтування стратегій і програм сталого розвитку;
- методична простота: доступність для аналізу статистичних даних при відсутності великих фінансових і тимчасових витрат;
- динамічна збалансованість економічної, екологічної та соціальної компонент, динамічна порівнянність і підпорядкованість показників між собою.

Метод динамічних нормативів передбачає використання темпових характеристик для оцінки сталого розвитку. Даний метод заснований на певному впорядкуванні показників динаміки. Порядок показників динаміки спостережуваних параметрів характеризує структурні зміни які відбуваються в системі. Отже, вибираючи і впорядковуючи певним чином параметри системи, можна побудувати еталонну модель зміни її структурних характеристик. Виміряти результативність діяльності можна за допомогою порівняння еталонного і фактичного режимів функціонування господарської системи.

Метод динамічних нормативів передбачає наступну

послідовність дій:

- формування динамічної моделі нормативного (еталонного) режиму діяльності;

- виявлення реально існуючого режиму діяльності та побудова його динамічної моделі;

- порівняння цих двох режимів, міри подібності кількісної та якісної їх оцінок, яка фактично розглядається як рівень результативності;

- аналіз та інтерпретацію отриманих результатів для обґрунтування управлінських рішень на майбутній період з метою зближення еталонного і фактичного режимів функціонування системи.

При проведенні аналізу сталого розвитку соціально-економічної системи доцільно спочатку оцінити рівень збалансованості динаміки показників всередині кожної сфери (економічної, екологічної та соціальної), а потім – рівень збалансованості сфер між собою.

Необхідно зазначити, що при аналізі розвитку економічних систем, структура національного господарства змінюється з розвитком самої системи, а тому можна говорити про відносну сталість.

Зазначимо, що структура системи визначає внутрішню впорядкованість і організованість системи [2]. Рівень організованості або впорядкованості визначається ступенем відхилення системи від максимально неупорядкованого стану. Він зумовлюється наявною структурною та функціональною складністю системи, ступенем різноманітності її елементів та зв'язків між ними. З цією метою задля забезпечення сталого економічного розвитку пропонується проводити оцінку впорядкованості економічної системи, що досліджується.

Дослідження фактичної динаміки прийнятих до розгляду показників є джерелом інформації про рівень і якість управління, а також виявляє напрямки управлінських впливів з метою підвищення рівня розвитку економічної системи.

Список використаних джерел:

1. Третьякова Е. А. Оценка устойчивости развития эколого-экономических систем: динамический метод / Е. А.Третьякова // Экономика и экология. – 2014. – № 4. – С. 143-154.

2. Паршин Ю.І. Економічний розвиток та упорядкованість системи

УДК 339

Л.В. Руденко-Сударева, д.е.н., професор,
Президент міжнародного освітнього фонду Grail,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СТВОРЕННІ СОЦІАЛЬНО- ОРІЄНТОВАНИХ ЕКОНОМІК: ДОСВІД КАНАДИ

Досвід успішних і конкурентоспроможних країн доводить, що окреслені лідерами ООН глобальні цілі III тисячоліття у контексті створення соціально-орієнтованих економік та концепції сталого розвитку, забезпечують підвищення комфортності життя і, як наслідок, формують підґрунтя для набуття високого конкурентного статусу країн, підвищення їх інвестиційної привабливості, успішного розвитку виробництва і економіки в цілому.

Одним із альтернативних інструментів забезпечення необхідної фінансової бази для створення, модернізації, утримання та експлуатації інфраструктурних і соціальних об'єктів, в умовах обмеженості державних ресурсів, є механізм державно-приватного партнерства (ДПП). При його використанні з'являється можливість підвищення ефективності взаємовигідного співробітництва держави і приватного сектора, якості послуг, що надаються, прискорення модернізації інфраструктури, необхідної для диверсифікації економіки. Створення проектів ДПП дозволяє отримати ефективний важіль для вирішення багатьох державних завдань, включаючи можливості реалізації проектів із залученням приватного капіталу і рішення проблем екології на державному рівні в рамках стратегії сталого розвитку та створення підприємницької інфраструктури в багатьох країнах світу.

А.О. Родін стверджує, що «в більшості країн світу розвиток

економіки характеризується пошуком нових форм і методів державного управління та регулювання. Збільшення значення приватного сектора в розвитку галузевих комплексів відображає нову концепцію ролі держави в економіці» [1].

Заслугує на увагу досвід використання ДПП у Канаді – одній із найбільш процвітаючих країн світу, яка за рейтингами індексу процвітання (The Legatum Prosperity Index), що вимірює досягнення країн за параметрами їх благополуччя та процвітання у секторах економіки, підприємництва, управління, освіти, охорони здоров'я, безпеки, особистих свобод, соціального капіталу та екологічності, посідає 5-те місце [2]. Слід також зауважити, що за індексом соціального прогресу (The Social Progress Index) Канада також є одним із світових лідерів (шоста позиція), демонструючи дуже високий рівень суспільного добробуту [3].

Зважаючи на те, що як і у багатьох країнах світу, наявна інфраструктура Канади продовжує старіти, а вимоги щодо її вдосконалення та створення нових об'єктів все збільшуються, Канада почала визнавати цінність залучення приватного сектора в створення інфраструктури для того, щоб створювати більше об'єктів при зменшенні витрат, що дозволяє заповнювати прогалини в інфраструктурі [4].

Сазонов В. наводить приклад спорудження південної частини кільцевої дороги South East Edmonton RING Road (Anthony Henday Drive), в ході реалізації проекту було побудовано 11 кілометрів дороги до кількості смуг руху від 4 до 6; 24 мостові конструкції, 5 транспортних розв'язок, 3 шляхопроводи, а також 3 естакади над шосе. Проект реалізовувався згідно з контрактом державно-приватного партнерства типу DBFO. Кошти на будівництво цього об'єкта були виділені з Канадського стратегічного інфраструктурного фонду (Canada Strategic Infrastructure Fund – CSIF), котрий підтримує великомасштабні проекти, націлені на стратегічний розвиток, поліпшують якість життя і забезпечують економічне зростання [4].

Проекти державно-приватного партнерства в Канаді реалізуються більш ніж в 25 областях суспільних відносин (будівництво доріг і мостів, будівництво та реконструкція

медичних і освітніх установ, спортивних технічних споруд тощо) на всіх рівнях публічної влади [5].

Показовим є приклад успішного управління проектом ДПП у Ванкувері провінції Британська Колумбія в Канаді, де було прийнято рішення про спільну угоду з приватним сектором про модернізацію захоронення промислових відходів (включаючи утилізацію метану та вуглекислого газу, що негативно впливають на глобальну зміну клімату) для використання в комерційних цілях. В рамках ДПП приватний партнер взяв на себе роботу з проектування, фінансування та будівництва теплоелектростанції. Станція використовує газ, що отримується з органічних відходів, в якості альтернативного джерела енергії, що продається приватним партнером для місцевих промислових цілей. Компанія BC Hydro, British Columbia Crown Corporation, будучи підзвітною Міністерству енергетики та природних ресурсів Канади, є покупцем і дистриб'ютором електрики, виробленої за допомогою комбінованого виробництва теплової та електричної енергії. Ще одним приватним партнером проекту є агропромисловий сектор, що купує гарячу воду, отриману в процесі виробництва електроенергії, і використовує її при тепличному виробництві. Будівництво електростанції було завершено у вересні 2003 року з повним навантаженням 7,4 МВт на рік після введення в експлуатацію четвертого генератора в кінці 2004 року. Використання газів з органічних відходів подібним чином більшою мірою, ніж їх переробка за допомогою спалювання, сприяє скороченню викидів вуглекислого газу в атмосферу, і дає екологічний ефект, в кількісному вираженні дорівнює видаленню 6000 машин з доріг і магістралей Канади [4].

Підтримка населенням провінції Онтаріо ідей державно-приватного партнерства зросла з 56 % в 2008 році до 64 % в 2010 році. Більше половини членів профспілки підтримують державно-приватні партнерства.

Найбільш грандіозним проектом ДПП має стати модернізація інфраструктури регіону Великих Озер, що ініційована у листопаді 2016 року на першому в історії інфраструктури Великих озер Форумі щодо співпраці Канадської Ради з державно-приватного партнерства і Ради Великих озер. З'єднати

між собою складну застарілу мережу доріг, мостів, водних шляхів, портів, шлюзів, енергосистем, аеропортів і залізничних ліній є вкрай важливо для регіону, який являє собою найбільш важливий торговий коридор і глобальний шлюз для Канади і США. Глобальний Інститут Маккінзі оцінив у своєму недавньому звіті потреби у інвестиціях в інфраструктуру у сумі 57 млрд дол. США до 2030 року, що виглядає особливо драматично для США і Канади. Державно-приватне партнерство може представити унікальні можливості щодо модернізації інфраструктури регіону, особливо в умовах глобальних стрімких змін [6].

Таким чином, вивчення досвіду світової практики та низки літературних і спеціальних джерел показало, що управління механізмами державно-приватного партнерства для реалізації інфраструктурних та соціальних проектів дозволяє не тільки вирішувати проблеми їх інвестування, але і використовувати організаційні та управлінські навички, досвід приватного бізнесу в проведенні модернізації соціальної інфраструктури, підвищення якості наданих соціальних послуг, ефективності управління об'єктами соціальної інфраструктури, створення соціально-орієнтованих економік у цілях сталого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Родин А.А. Взаимодействие международного и внутригосударственного права в правовом регулировании государственно-частного партнерства: Автореф. дис. ... канд. юридич. наук: 12.00.10 / РУДН. – М., 2010. – 22 с. – С. 3.
2. The Legatum Prosperity Index 2016. Bringing Prosperity to life. 10-th ed.: Legatum Institute, London, 2016. – p.9.
3. Porter Michael E. Social progress: The next development agenda / Social Progress Imperativ. : The World Bank. October 29-th, 2015.
4. Сазонов В.Е. История государственно-частного партнерства // Бизнес, менеджмент и право : научно-практический экономико-правовой журнал. Режим доступа: http://www.bmpravo.ru/show_stat.php?stat=934
5. Fussell H., Beresford Ch. Public-Private Partnerships: Understanding the Challenge. Second Edition. – Vancouver: Centre For Civic Governance of the Columbia Institute, 2009. – 119 p. – P. 18.
6. Great Lakes Infrastructure Exchange / The National Council of For Public-Private Partnerships/: Toronto, Canada. – November, 15, 2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ncppp.org/events/>

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Загострення глобальної конкурентної боротьби зумовлює посилення уваги до параметрів логістичної інфраструктури. Рейтингові показники України за результатами оцінки інфраструктури свідчать про можливість застосування стратегій диверсифікації та підвищення ефективності сфери управління ланцюгами постачання товарів.

Логістична діяльність сприяє налагодженій роботі ринкового механізму. Нині на ринку логістичних послуг в Україні спостерігаються тенденції застосування стратегій мінімізації витрат, зростання попиту на якісні логістичні послуги, зниження витрат виробників за рахунок логістики та скорочення строків між етапами виробництва і споживання [5]. На думку М.Ю. Григорак, парадигму «нової логістики» формують системна, інтегруюча, регуляторна та результуюча функції, а ефективність логістичної інфраструктури залежить від функціонування сукупності об'єктів, необхідних для переміщення або розміщення економічних ресурсів і готової продукції [1]. У системі управління логістичною інфраструктурою можна виділити напрями, пов'язані із загальними проблемами формування, розвитку та управління інфраструктурою; управлінням парком рухомого складу транспорту; використанням транспортно-складського обладнання; розвитком мережі магістральних і допоміжних шляхів; підвищенням ефективності складського господарства; диспетчеризацією та маршрутизацією перевезень [2]. Зокрема у сфері зовнішньоекономічної діяльності логістична інфраструктура потребує вдосконалення у зв'язку з ускладненням системи управління, збільшенням витрат на додаткові маркетингові дослідження підприємницького середовища зарубіжних країн, необхідністю пристосування параметрів товарів до вимог іноземних ринків, високими

ризиками у зовнішньоекономічній діяльності, складністю пошуку іноземних партнерів і протекційними заходами [3].

Серед факторів, які стримують розвиток логістичної інфраструктури в Україні, можна виділити незадовільний стан мережі транспортних магістралей, відсутність достатньої кількості сучасних вантажних терміналів, зношеність транспортного парку, низький рівень потужностей складських комплексів, непристосованість наявних інформаційних технологій для потреб моніторингу вантажних потоків та простеження логістичних ланцюгів [4]. Зменшення логістичних витрат можливе за рахунок застосування сучасних інформаційних технологій та механізмів управління. Однією з причин недостатньої інвестиційної привабливості України є недосконалість логістичної інфраструктури, що зумовлює необхідність пошуку альтернативних рішень. Поряд із залізним та автомобільним транспортом, значний економічний потенціал має водний транспорт, зокрема річковий. Перспективність останнього зумовлює формування відповідних стратегічних управлінських рішень та регуляторних механізмів.

В Україні зосереджена значна кількість річкових портів. Слід вказати на те, що погіршення інвестиційного клімату в країні призвело до занепаду річкової логістичної інфраструктури. Обсяги перевезень річковим транспортом України різко зменшилися, що свідчить про можливі резерви.

Стратегія визначає план підприємницьких дій з метою досягнення вищого порівняно з конкурентами рівня ефективності на основі використання інноваційних ресурсів. Метою стратегії логістичної диверсифікації є досягнення сталих конкурентних переваг.

Діагностика конкурентного середовища здійснюється з урахуванням внутрішніх та зовнішніх чинників. Ідентифікація слабких та сильних позицій у цільових маркетингових нішах, сприятливих можливостей та загроз дозволяє ідентифікувати параметри стратегії диверсифікації. Формування мотиваційних механізмів, оптимізація організаційної структури, зміни в корпоративній культурі, заходи щодо підвищення ефективності роботи маркетингових, фінансових, інформаційних підрозділів і служб сприяють утіленню в життя стратегії диверсифікації. При

цьому завершальним етапом стратегічного позиціонування є оцінка стратегічних дій щодо диверсифікації логістичної інфраструктури.

Отже, недосконалість логістичної інфраструктури перешкоджає налагодженій роботі ринкового механізму в агропродовольчій сфері. Втіленню в життя стратегії диверсифікації може сприяти розвиток річкової логістичної інфраструктури. Серед основних етапів формування стратегії диверсифікації логістичної інфраструктури в агропродовольчій сфері за результатами дослідження виділено: діагностику конкурентного середовища, ідентифікацію параметрів стратегії диверсифікації, втілення в життя стратегії диверсифікації з урахуванням чинників ризику та оцінку стратегічних дій.

Список використаних джерел:

1. Григорак М. Ю. Концептуальні засади розвитку логістичної інфраструктури в умовах економіки знань / М. Ю. Григорак // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер.: Економіка і управління. – 2013. – Вип. 26. – С. 212-222.
2. Дмитриев А. В. Логистическая инфраструктура/ А.В. Дмитриев. СПб: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2012. – 65 с.
3. Мінакова С. М. Моніторинг логістичної інфраструктури в умовах глобалізації / С. М. Мінакова // Інноваційна економіка. – 2014. – № 5. – С. 25-27.
4. Пархаєва Н.В. Проблеми та перспективи розвитку логістичної інфраструктури в Україні / Н.В. Пархаєва, Б.В. Колосова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1(2). – С. 259-263.
5. Стройко Т. В. Логістична інфраструктура як стратегічний елемент розвитку міжнародної підприємницької діяльності/ Т. В. Стройко // Бізнес-навігатор. – 2014. – № 3. – С. 88-95.

УДК : 316.422

К.В. Багмет, к.е.н.

СТРАТЕГІЧНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Будь-яка система соціального захисту є багатокомпонентною, тому процес її трансформацій має бути

комплексним, особливо, якщо мова йде про глибинні перетворення, які наразі мають бути зроблені у вітчизняній системі.

Необхідно ґрунтовно опрацювати засади функціонування кожного окремого елемента та водночас формувати цілісну систему, визначаючи часові горизонти втілення окремих перетворень.

Окрім внутрішніх обмежень, продиктованих сучасною соціально-економічною та політичною ситуацією, необхідно враховувати екзогенні чинники – зовнішні тенденції, що формується у світі, історичні аспекти становлення моделей соціального захисту та теоретичні концепції, які покладено в їх основу.

У процесі реформування національної моделі соціального захисту важливо усвідомлювати світовий контекст розвитку. Мова йде про об'єктивні процеси, які відбуваються у світі і впливають на підходи до соціального захисту, так і досвід окремих країн, що пройшли певні етапи становлення національних систем соціального захисту населення. Сюди слід віднести глобалізацію соціальних процесів, яка певною мірою змінює традиційні, усталені підходи до соціального захисту населення в окремих країнах. Це явище характеризує розвиток соціальних процесів у наднаціональних масштабах, зміну традиційних стандартів якості життя, характеристик споживчої поведінки тощо.

У глобальному контексті розглядаються сьогодні такі проблеми як збільшення тривалості життя і старіння населення, урбанізація, міжнародна міграція тощо. Проте найбільш гостро у глобальному масштабі постає проблема бідності, оскільки в умовах глобалізованого світу посилюється зв'язок між бідністю та іншими загрозами і ризиками, що мають глобальний характер (нелегальна міграція, міжнародна злочинність, поширення хвороб тощо).

На глобальному рівні уже напрацьовані певні рішення, які необхідно враховувати при формуванні національних систем соціального захисту.

Запроваджуючи процес реформування системи соціального захисту, необхідно орієнтуватися на загальні цілі

макроекономічної політики, одночасно враховуючи реалії сучасного соціально-економічного розвитку.

Наразі дефіцит фінансування сьогодні не дозволяє Україні наблизитися до рівня задоволення соціальних потреб, що склався у країнах з розвинутою економікою.

Проте жорстка обмеженість фінансових ресурсів не повинна бути основним чинником реалізації програм соціального захисту. Хоча для країн з низьким рівнем доходів на одного мешканця вартість фінансування адекватних систем соціальної захисту є досить високою, витрати бездіяльності, як правило, виявляються ще вищими.

Отже, необхідним елементом реформування системи соціального захисту повинно стати визначення того, скільки втратить економіка, якщо необхідні програми не будуть реалізовані, навіть попри недосконалі нормативні й інституційні умови.

Деякі експерти наголошують, що у процесі реалізації реформ більш доцільно розробляти стратегії на підставі існуючих інститутів і законів, навіть якщо вони не є абсолютно досконалими і оптимальними, аніж відкладати зміни в очікуванні досконалих передумов [2].

Отже, стратегія реформування має передбачати ряд етапів, узгоджуватися з прогнозами соціально-економічного розвитку. Питання формування механізмів реалізації стратегії, передусім механізмів фінансування соціальних видатків, потребують окремого ґрунтовного дослідження.

Список використаних джерел:

1.Клинова М. Человеческий капитал в Европейском Союзе : государственный и наднациональный контексты / М. Клинова, Е. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – № 8. – С. 80-97.

2.Системы социального обеспечения в странах с переходной экономикой. Сборник материалов по вопросам социального обеспечения. –2006. – № 2. [Електронний ресурс]. // Міжнародний валютний фонд.– Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/693211468324275967/pdf/333520RUSSIANOSSNPrimerNote21Rus.pdf>

3.Grosh M. For Protection and Promotion: the Design and Implementation of Effective Safety Nets / Margaret Grosh, Carlo del Ninno, Emil Tesliuc, and Azedine Ouerghi. – Washington, DC: The World Bank, 2008, pp. 587.

ОСНОВНІ ЗАДАЧІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВИКОРИСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ З УРАХУВАННЯМ ЕКОЛОГІЧНОГО ФАКТОРА

Актуальність дослідження обумовлена недостатньою розробленістю теоретичних та науково-методичних підходів до організаційно-економічного забезпечення процесів оптимізації використання економічного потенціалу території з урахуванням екологічного фактору у сучасних умовах господарювання.

Проблемам урахування екологічного фактора при оцінці економічного потенціалу території присвячені численні праці таких авторів, як О. Балацький [1], Л. Жарова [4], А. Жулавський [2], М. Петрушенко [1, 3], О. Прокопенко [3], Є. Хлобистов [4], Г. Шевченко [1, 3], та ін.

На нашу думку, організаційно-економічний механізм використання економічного потенціалу території з урахуванням екологічного фактора покликаний створювати умови для вирішення завдань забезпечення оптимального рівня еколого-економічної безпеки з метою досягнення збалансованості перспективних планів соціально-економічного розвитку території, підвищення ефективності господарської діяльності та одночасного зниження антропогенного навантаження на навколишнє природне середовище. Ми вважаємо, що всі підсистеми й елементи організаційно-економічного механізму використання економічного потенціалу території з урахуванням екологічного фактора можуть поділитися за рівнями управління (рівень центральних органів державної влади, рівень окремих областей, районів, населених пунктів, рівень суб'єктів господарювання); за видами економічної діяльності; за рівнем свого впливу на стан навколишнього природного середовища, тощо. З нашої точки зору, подібний організаційно-економічний механізм повинен забезпечувати врахування екологічного

фактора при найбільш повному використанні економічного потенціалу території і науково визначати перспективні напрямки її соціально-економічного розвитку.

Нами встановлено, що під час функціонування підсистемами і окремими елементами організаційно-економічного механізму використання економічного потенціалу території з урахуванням екологічного фактора можуть вирішуватись такі основні задачі:

- перший блок включає в себе задачі щодо обґрунтування необхідності, визначення ресурсів і способів ефективного врахування екологічного фактора при використанні економічного потенціалу території;

- другий блок об'єднує задачі, які пов'язані з розрахунками перспективної потреби в товарах і послугах, вироблених суб'єктами господарювання території та норм і нормативів антропогенного впливу на навколишнє природне середовище території;

- третій блок включає розрахунки основних показників збалансованого соціально-економічного розвитку території з урахуванням екологічного фактора та їх аналіз;

- у четвертому блоці об'єднані задачі щодо оптимізації перспективних планів соціально-економічного розвитку території і вироблення шляхів зниження антропогенного навантаження на навколишнє природне середовище території з урахуванням сучасних умов господарювання;

- п'ятий блок – це задачі, пов'язані з розподілом функцій, повноважень, ресурсів і відповідальності між усіма елементами і підсистемами організаційно-економічного механізму використання економічного потенціалу території з урахуванням екологічного фактора;

- шостий блок складається із задач щодо активізації всіх без винятку підсистем і елементів організаційно-економічного механізму використання економічного потенціалу території і їх бажанням до зниження рівня антропогенного впливу на навколишнє природне середовище території;

- у сьомий блок включені задачі щодо забезпечення узгодженості дій всіх ланок організаційно-економічного механізму і підтримки стійкого режиму використання економічного потенціалу території.

– у восьмий блок об'єднані завдання, пов'язані з оцінкою результатів роботи організаційно-економічного механізму використання економічного потенціалу території з урахуванням екологічного фактора і формуванні зворотнього зв'язку з метою генерування на основі цієї оцінки відповідних висновків і коригувальних рішень.

Слід зазначити, що виконання зазначених завдань ґрунтується на використанні облікових, статистичних і розрахункових даних про використання економічного потенціалу території, про попит і споживання товарів і послуг, про екологічні норми і нормативи, даних про забруднення навколишнього природного середовища при виробництві та споживанні товарів і послуг, а також даних про імпорт та експорт продукції.

Список використаних джерел:

1. Балацький О. Ф. Конфліктна складова системи соціоприродних зв'язків у економічній сфері взаємовідносин / О. Ф. Балацький, М. М. Петрушенко, Г. М. Шевченко // Механізм регулювання економіки. – 2012. – № 2. – С. 140-153.

2. Жулавский А.Ю. Основы эколого-экономической сбалансированности развития региона / А.Ю. Жулавский // Вестник Сумского государственного университета. Серия Экономика. – 2007. – Т.2, №1. – С. 112-122.

3. Prokopenko O.V. Categories of risk and damage in context of innovative ecological-economic activity's theoretical analysis / O.V. Prokopenko, M. M. Petrushenko, H.M. Shevchenko // Economic Processes Management: International Scientific E-Journal. – 2015. – № 2. – Available at: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/41213/1/Prokopenko_Petrushenko_Shevchenko.pdf

4. Хлобистов С.В. Суспільні конфлікти у сфері екологічної (природно-техногенної) безпеки / С.В. Хлобистов, Л.В. Жарова // Механізм регулювання економіки. – 2011. – №1. – С. 16-23.

УДК 330.4: 215.2

О.В. Федірець, к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Найважливіша мета антикризової програми – стійкість роботи підприємства, що проявляється не тільки в досягненні

необхідних показників платоспроможності та прибутковості, але і в підтримці їхнього рівня, що запобігає повторній кризу.

Фактичним результатом реалізації антикризової програми підприємства є постановка процесу регулярного управління. Для керівника це означає можливість прогнозувати ситуацію, відслідковувати поточну діяльність та впливати на неї у той момент, коли це необхідно. Основою регулярного управління на підприємстві є планування, що включає постійний контроль та коригування планів. При цьому сам процес планування може бути як комплексним і багатостороннім, так і обмежуватися набором кількох основних елементів.

При розробці та реалізації антикризових програм важливо звертати увагу на підвищення їх ефективності, тобто краще використання виділюваних ресурсів.

Процес виведення підприємства з кризового стану має відбуватися не хаотично та безсистемне, він має бути належним чином організований та скоординований [2, с. 139].

Антикризова програма має бути укрупненою та розроблятися в цілому по підприємству. За потреби можуть розроблюватися антикризові підпрограми по окремих підрозділах та функціональних службах підприємства (як розвиток, уточнення заходів, передбачених на рівні підприємства).

Антикризова програма розроблюється на підставі проведеної діагностики фінансового стану та загрози банкрутства підприємства, наслідків виникнення ситуації банкрутства, оцінки можливостей підприємства щодо локалізації кризи, її місце в загальному процесі антикризового управління.

Формування антикризової програми належить до найбільш відповідальних та вагомих питань, оскільки саме обґрунтований вибір антикризових заходів забезпечує виведення підприємства зі стану кризи з найменшими втратами у найкоротші терміни.

Теоретичні питання та методичні аспекти визначення змісту антикризової програми, тобто оптимального переліку антикризових заходів та послідовності їх реалізації, належать до найменш розроблених.

Як правило, пропонують певний набір антикризових заходів відповідно до ступеня глибини існуючої кризи та стадії фінансової стабілізації (методи оперативного, тактичного,

стратегічного механізму), виділяють оперативні, довгострокові фінансові та довгострокові інвестиційні методи, які використовуються послідовно, якщо необхідний результат не буде отриманий, групують методи санації залежно від кількісних показників-індикаторів загрози банкрутства тощо. Однозначна точка зору на послідовність (черговість) застосування тих чи інших антикризових процедур, оптимальну норму співвідношення між ними не досягнута, методичний інструментарій кожного етапу антикризових перетворень формується емпірично без належного обґрунтування доцільності саме цих заходів.

У зарубіжних дослідженнях, зокрема професора Лондонської школи бізнесу Є. Брігхем, [1, с. 39], на підставі детального вивчення практики трансформації компаній наголошується на необхідності індивідуального підбору антикризових процедур залежно від: причин кризи; ступеня її складності; відношення фізичних та юридичних осіб, організацій та груп організацій, що мають інтерес до розвитку даного підприємства і здатні впливати на цей розвиток; історичної спадщини; особливостей галузі; структури витрат підприємства тощо.

Таким чином, антикризова програма підприємства має розглядатися як документальне оформлення прийнятого рішення стосовно шляхів та засобів виведення підприємства зі стану кризи, а науково обґрунтовані вимоги (принципи) її розробки – базуватися на наукових розробках та інструментарії теорії прийняття рішень.

Слід виділити структурно-логічну схему процесу формування антикризової програми підприємства. Формування антикризової програми підприємства – це керований процес, у перебігу якого виокремлюються окремі етапи роботи.

На етапі формування робочої групи необхідно виділити кілька зацікавлених осіб, які будуть відповідальними за процесом розробки та впровадження антикризової програми, або залучити звернутися за допомогою до консалтингової організації.

При розробці та реалізації антикризових програм важливо звертати увагу на підвищення їх ефективності, тобто краще використання виділюваних ресурсів. Критерій ефективності –

відношення приросту чистого доходу підприємства, одержуваного за рахунок інвестування програми, до обсягу інвестицій. Показником ефективності може служити також термін окупності вкладень [3, с. 39-41].

Антикризові заходи, що не включені до антикризової програми (множина раціональних альтернатив), але визнані доцільними для практичної реалізації, залишаються у резерві антикризового керуючого і можуть розглядатися як резервна програма. Вони використовуються при перегляді або доповненні антикризової програми, за недостатньої результативності або неможливості реалізації попередньо відібраних заходів, змінах у зовнішньому та внутрішньому оточенні підприємства.

Криза поширює свій вплив на фінансовому, економічному і стратегічному рівні. За цих умов до основних проблем управління підприємством слід відносити: визначення зони і виду кризи; наявний потенціал її подолання; побудову антикризової програми діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Брігхем Є. Основи фінансового менеджменту / Є. Брігхем, пер. з англ. – К.: Молодь, 2015. – 433 с.
2. Іванюта С. М. Антикризове управління підприємством / С. М. Іванюта. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
3. Менеджмент організацій: [навчальний посібник] / за ред. Л. Г. Шморгун – К.: Знання, 2010. – 456 с.

УДК 332.012

В.Ю. Харко, к.е.н., доцент
Львівський національний університет ім. І. Франка

СОЦІАЛЬНІ ІМПЕРАТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Після здобуття незалежності Україна перебуває у стані перманентної трансформації економіки, актуальність котрої зростає при зміні влади. Ввійшовши до клубу країн з ринковою економікою проблематика трансформації не зникла, швидше загострилася. Це пов'язано не лише зі зміною командно-адміністративної системи на ринкову, але також зі зміною

технологічного укладу економіки, що відбувається досить швидкими темпами, тому щоразу ставить нові вимоги до трансформації. Досвід розвинутих країн показує, що успіх трансформації залежить насамперед від мотивації учасників, тобто суспільства, а, отже, інтереси більшості соціальних груп є детермінантами реформування тих чи інших інститутів національного господарства, структурної перебудови економіки чи трансформації соціально-економічних систем.

Результатом трансформації економіки України стало домінування приватної власності і мінімізація державної власності, що складає приблизно 7 % в національному господарстві, однак це не вивело економіки в лідери за показниками лібералізації, динаміки економічного зростання чи енергоефективності. До порівняння – в економіці США, котра вважається однією з найбільш ліберальних, частка державної власності втричі перевищує український показник. Більше того в умовах криз, як, наприклад, за часів недавньої фінансової кризи 2008-9 рр. приватні власники суспільно важливих інституцій, не справляючись з наслідками кризи, повертали у власність держави свої об'єкти задля мінімізації економічно-соціальних деструктивних наслідків.

Теорія необхідності державного регулювання економіки також постала у США під час так званої великої депресії, оскільки ринкова саморегуляція не забезпечувала мінімізації негативного впливу на економіку в кризових умовах.

Головною причиною таких дій власників ставала необхідність врахування суспільного інтересу, тобто соціальна детермінанта функціонування, розвитку та трансформації економічної системи. Будь-які трансформації на рівні організації чи регіону, держави є змінами, котрими потрібно управляти. Саме з таких позицій можна пояснити необхідність максимізації залучення учасників до процесу впровадження змін, причому учасників високомотивованих. На рівні загальнодержавному такою мотивацією громадян стає соціальний інтерес, котрий і зумовлює необхідність формування соціальної детермінанти у процесі управління трансформаційними заходами, адже саме сприйнятність змін стає запорукою успіху (ефективності) їх впровадження.

Практично усі теорії перетворень, трансформацій чи реформ постають з формально соціальних детермінант і лише практика застосувань тих чи інших теорій часто може виявити їх злочинність, як це мало місце із комунізмом, фашизмом чи тепер уже рашизмом. Тому розвинуті економіки визначаються не за теоретичними підвалинами їх функціонування, але за відповідністю соціальним імперативам економіки, якими можуть бути зростання рівня добробуту, глибина розподілу національного доходу, мінімізація розриву між максимальним та мінімальним доходом громадян.

Соціальні детермінанти трансформації економіки тісно поєднані із поняттям ефективності функціонування організації, громади чи національної економіки. Існують різні підходи до визначення ефективності. Дехто з вітчизняних науковців (Т. Котарбинський, В. Андрійчук, С. Мочерний) ототожнюють ефективність з результативністю, однак західні дослідники (Е. Долан, П. Друкер) акцентують на конкретній відмінності результативності від ефективності, що ґрунтується на цільовому підході. Тобто ефективність відображає правильність цілей, на котрі спрямовуються ресурси, дії організації.

Можна визначати багато видів ефективності в економіці, однак нас цікавить насамперед соціальна ефективність, що відображає рівень задоволення інтересів працівників (громадян) і виконання місії підприємства (досягнення національної ідеї держави). Безперечно ми маємо справу із постійними змінами інтересів окремих громадян, як і цілих громад чи народів, а, отже, і якісною зміною соціальних детермінант функціонування та розвитку економіки. Визначенням суспільних інтересів займаються соціологи, однак через наявність певної ієрархії задоволення потреб чи інтересів людини чи суспільства видається можливою актуалізація тих чи інших інтересів, що може ставати навіть частиною маніпуляції суспільною думкою. Так, наприклад, актуалізація у суспільній свідомості інтересу безпеки може відвести на другий план інтерес зростання добробуту. Такі маніпуляції можуть доходити аж до соціального виключення (social exclusion), котре Єврокомісія визначає як «ситуацію, коли люди мають перешкоди для повноцінної участі в економічному, соціальному і громадському житті і (або) коли

їхній дохід та доступ до інших ресурсів (особистих, родинних, соціальних та культурних) є таким неадекватним, що заважає їм мати життєві стандарти та якість життя, які вважаються прийнятними у тому суспільстві, в якому вони живуть. У таких ситуаціях люди часто не можуть у повній мірі користуватися своїми фундаментальними правами» [1].

Отож, розглядаючи наслідки реформ через призму розширення чи обмеження користування фундаментальними правами можливо зробити висновки щодо зростання чи зниження соціальної ефективності реформ. Якщо ж порівнювати наслідки проведення аналогічних реформ із сусідніми державами, то можливо визначити ключові характеристики неадекватності теорії або ж практики реформування.

Список використаних джерел:

1. Joint Report on Social Inclusion. 2007. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/employment_social/.

УДК 330.341.1(477)

Є.Л. Большакова, аспірант
Полтавська державна аграрна академія

ДО ПИТАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УПРАВЛІНСЬКУ ПРАКТИКУ КЕРУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Проблема забезпечення сталого розвитку підприємств на сьогодні не втрачає своєї актуальності. Все більшу увагу наукової спільноти викликає питання напрацювання та вибору ефективних стратегій, які на практиці дозволяють реалізовувати стратегічно важливі моменти концепції сталого розвитку. В умовах відсутності структурованого підходу до трактування й керування тріадою (соціально-економічні та екологічні аспекти сталого розвитку), характер прийняття рішень й надалі носитиме вузькоспеціальний характер, що супроводжуватиметься певною частковістю досягнення поставлених цілей, які складаються з цілого комплексу різнопланових задач.

З метою інтеграції теоретичних аспектів концепції сталого розвитку в практичну роботу підприємства вважаємо за доцільне виділити три групи моделей, покликаних забезпечити позитивний хід такого об'єднання:

описові – моделі такого плану використовуються на етапі визначення цінностей і принципів дотримання стратегій сталого розвитку. Управлінці, що використовують у своїй роботі цю модель, зазвичай потребують додаткових менеджерських рекомендацій стосовно апробації принципів сталості розвитку в рамках бізнес-процесів;

розпорядчі – такі моделі складаються з міжнародних і загальнонаціональних стандартів.

Здебільшого до їх використання пристають менеджери-практики, адже такі нормативи покликані однозначно регламентувати той чи інший вид роботи, виконання якого є обов'язковим (контроль записів, іншої документації, ресурсів керівництва, дотримання принципів відповідальності з боку управлінського апарату тощо);

змішані – представляють собою гібридну форму співіснування комбінованих моделей, що презентують описовий і розпорядчий підхід.

Отже, всі вони симультанно враховують концептуальні й технічні аспекти актуалізації даної концепції, що дозволяє структурувати та скоординувати процес управління стійким розвитком.

УДК 330.34:336.225

А.А. Вагілевич, аспірант

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВИХ МЕТОДІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Регулювання національної економіки України здійснюється в умовах соціально-економічної кризи держави, що зумовлює пошук принципово нових підходів використанні існуючих

методів та обґрунтування нових. Зважаючи на особливості розвитку вітчизняної економіки, вкрай складно імплементувати закордонні норми та стандарти в соціально-економічну систему держави, оскільки закордонний досвід не враховую менталітет інших країн, структуру та стан розвитку соціально-економічної системи держав.

Зважаючи на дефіцит бюджету, реформування системи оподаткування буде продовжуватися у напрямку підвищення рівня податкового навантаження та посилення адміністративного тиску. Зазначене підтверджується і положеннями меморандуму України та МВФ. При цьому, нові умови існування країни, а саме: воєнний конфлікт, стагнація економіки, падіння рівня життя та залежність від зовнішнього контролю та фінансування, обумовлює доцільність перегляду існуючих податкових методів з метою пошуку резерву ефективності за рахунок синтезу їх складових елементів у єдиний принципово новий методичний підхід до оподаткування. Таким чином, існуючими доступними засобами вирішуються нові завдання, що постали перед державою. Використання синтезу як інструменту удосконалення в певних сферах податкового регулювання не є абсолютно новим. Так, П. Матвеевим розроблена концепція синтезу системи управління фіскальних органів, яка ґрунтується на застосуванні системного підходу, виділенні двох рівнів управління, що дозволяє підвищити ефективність роботи за рахунок оптимального розподілу функцій та задач управління [1]. Д. Жерліцин запропонував концепцію синтезу системи податкового менеджменту підприємства, яка на рівні окремого суб'єкта господарювання має сприяти підвищенню ефективності системи податкового управління [2]. Ю. Лисенко та В. Захарченко у своїй праці [3] пропонують синтез структури інформаційно-аналітичного комплексу податкового адміністрування як спосіб удосконалення роботи фіскальних органів [3]. Але при цьому, публікацій, які б розглядали можливість синтезу податкових методів регулювання не існує.

Спробуємо дати визначення поняттю «синтез податкових методів». Згідно положень джерела [4], синтез являє собою певну єдність, цілісність сполучених, пов'язаних між собою

явищ, предметів, дійсності [4]. В. Гусаков та О. Дереза наводять наступне визначення поняттю «синтез»: «процес поєднання відокремлених та проаналізованих елементів у єдине ціле, під час якого розкривається внутрішній зв'язок між елементами, їх взаємодія, з'ясовуються протиріччя між ними, встановлюються шляхи їх вирішення»[5, с. 242].

Як визначено у джерелі [6], «податковий метод – це певна сукупність послідовних кроків, які здійснюються за допомогою податків та притаманних їм функцій, задля досягнення визначеної мети» [6]. З огляду вищезазначених понять «синтезу» та наведеної дефініції терміну «податковий метод» можна запропонувати наступне визначення поняття «синтез податкових методів» – це поєднання кількох відокремлених податкових методів в єдине ціле, що забезпечує їх взаємодію та усунення протиріч, які існують між ними, з метою підвищення ефективності їх використання на шляху досягнення цілей податкової політики держави.

Синтез податкових методів можна характеризувати як певний інструмент, який за допомогою поєднання окремих податкових методів дає змогу усунути протиріччя, які між ними існують. Наприклад, протиріччя між фіскальними, стимулюючими та регулюючими методами. Перші спрямовані на максимізацію податкових надходжень, другі – на надання пільг з метою стимулювання економічного розвитку, а треті – на встановлення справедливого оподаткування для всіх суб'єктів та територіальних одиниць. Поєднуючи ці три методи в єдине ціле слід враховувати їх протиріччя та комбінувати податкові методи так, щоб вони не знижували ефективність один одного, а, навпаки, підсилювали її.

Соціально-економічна ефективність податкових методів проявляється у їх спроможності забезпечувати сталий розвиток економіки та суспільства. З одного боку, ефективність податкового регулювання проявляється у можливості забезпечувати виконання функцій держави за рахунок достатнього обсягу податкових надходжень, з іншого – податкові методи, які регулюють національну економіку, не повинні гальмувати її розвиток, знижувати інвестиційну привабливість тощо.

Метою синтезу податкових методів є не спроба подолати негативні наслідки їх окремого застосування, а посилити ефективність за рахунок вдалого поєднання їх співвідношень. У контексті соціально-економічної ефективності податкових методів синтез являє собою інструмент досягнення стратегічної мети податкової політики країни.

У свою чергу, залежно від пріоритетів податкової політики, відношення використання податкових методів можуть змінюватись відповідно до корекції цілей податкової політики, які відповідають певним фазам соціально-економічних циклів країни.

Список використаних джерел:

1. Матвеев П.Г. Синтез системи управління податковими органами в умовах перехідної економіки : дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 / Павло Георгійович Матвеев. – Донецьк, 2004. – 169с.
2. Жерліцин Д.М. Синтез системи податкового менеджменту підприємства : дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 / Дмитро Михайлович Жерліцин. – Донецьк, 2004. – 176с.
3. Лысенко Ю.Г. Синтез структуры информационно-аналитического комплекса налогового администрирования / Ю.Г. Лысенко, В.Ю. Захарченко // Праці Одеського політехнічного університету. – 2011. – Вип. 3(37). – С. 184-187.
4. Академічний тлумачний словник української мови. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/syntezy>.
5. Гусаков В.Г. Аграрная экономика: термины и понятия : энцикл. справ. / В.Г. Гусаков, Е.И. Дереза. – Минск, 2008. – 576 с.
6. Вагілевич А. А. Сутність податкових методів та технології їх використання //Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2016. – №. 1 (1). – С. 76-82.

УДК 336.5.02

Н.В. Радченко, магістр
Полтавська державна аграрна академія

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ

В умовах ринкової економіки особливо важливого значення набувають проблеми формування та управління витратами. Будь-яке підприємство повинно функціонувати на основі

економічних розрахунків щодо джерел формування майна, його використання, визначення витрат, доходів та прибутку, оцінки привабливості суб'єкта господарювання.

Найбільш важливим є вищий рівень, на якому приймаються важливі стратегічні управлінські рішення щодо подальшого розвитку підприємства, зокрема і сфері управління витратами.

В основі методики формування та реалізації стратегії управління витратами підприємства є формування поняття витрат та стратегічного управління ними. В даному дослідженні, витратами слід вважати вартісне вираження абсолютної величини споживаних ресурсів, необхідних для здійснення виробничо-господарської діяльності підприємства і досягнення ним поставленої стратегічної мети [4, с. 217].

В такому випадку, стратегічне управління витратами являє собою систему методів обліку та аналізу витрат, що забезпечує вибір стратегії на основі планування та прогнозування раціонального використання витрат підприємства, контроль за забезпеченням необхідного рівня витрат у процесі фінансово-господарської діяльності та інформаційну підтримку при ухваленні всіх управлінських рішень, що дозволяє реалізовувати стратегію підприємства [1, с. 151].

Стратегія управління витратами підприємства має бути чітко підпорядкована його конкретним завданням та заходам для досягнення стратегічних цілей. Метою стратегічного управління витратами підприємства є довгострокове забезпечення економічної ефективності його за рахунок зниження витрат, а об'єктами – є їх рівень, формування і структура [1, с. 151].

Стратегічне управління витратами спрямоване передусім на операції, які характеризуються високим динамізмом, важкістю вимірювання та обліку. Значний вплив на витрати суб'єкта господарювання спричиняють зовнішні чинники, які складно ідентифікувати і рівень впливу яких не завжди можна оцінити прямим методами. Відповідно, основні завдання (рис. 1), які повинна вирішувати система стратегічного управління витратами, повинна бути розширена з урахуванням зовнішніх чинників [2, с. 42].

Відповідно до вказаних завдань, доцільно визначити принципи стратегічного управління витратами, серед яких:

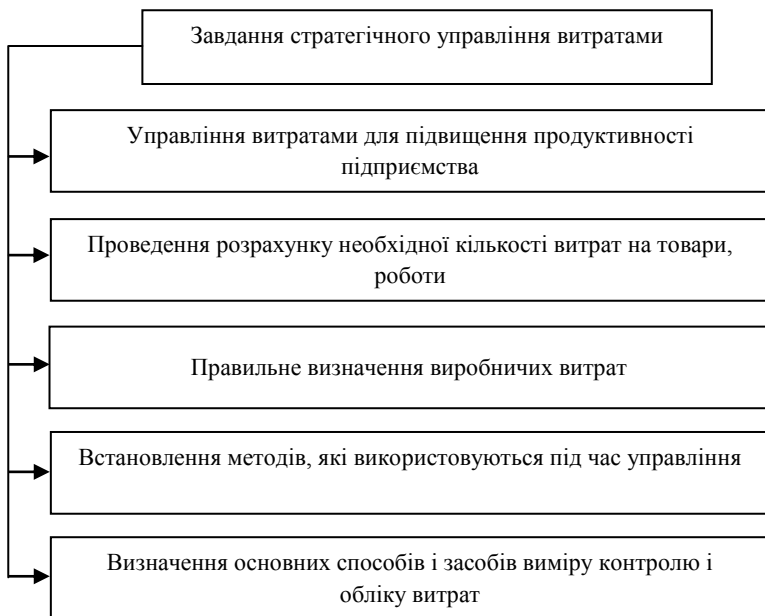


Рис. 1. Основні завдання стратегічного управління витратами

- відповідність цілей та ресурсів підприємства стану зовнішнього середовища;
- обґрунтований вибір стратегії підприємства з врахуванням особливостей виробничо-господарської діяльності підприємства;
- постійний пошук конкурентних переваг та їх зміцнення [3, с. 108].

Згідно проведеного дослідження концепція стратегічного управління витратами відіграє вагомий роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств у сучасному динамічному ринковому середовищі. Вона являє собою систему що дає змогу забезпечити раціональне використання витрат підприємства, контроль за забезпеченням необхідного рівня витрат у процесі фінансово-господарської діяльності та інформаційну підтримку обґрунтування стратегічних рішень, визначити методи оптимізації витрат і отримати конкурентні переваги на ринку.

Отже, формування системи стратегічного управління витратами повинна бути спрямована на прийняття управлінських рішень в стратегічній перспективі.

Список використаних джерел:

1.Проданчук М. А. Стратегічне управління витратами аграрних підприємств / М. А. Проданчук // Облік і фінанси. – 2012. – № 3. – С. 150-156.

2.Шигун М. М. Методичний інструментарій стратегічного управління витратами / М. М. Шигун, В. В. Ходзицька // Часопис економічних реформ. – 2014. – № 3. – С. 39-46.

3.Домусчи А. О. Теоретико-методичні засади управління витратами аграрних підприємств / А. О. Домусчи // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2016. – Вип.4. – Т.21, – С. 107-112.

4.Качмарик Я. Д. Інформаційно-методологічні аспекти формування стратегії управління витратами підприємства / Я. Д. Качмарик // Науковий вісник. – 2007. – №17. – С. 253-257.

СЕКЦІЯ 5
АГРАРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.
МЕНЕДЖМЕНТ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ.
МІЖНАРОДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА
МЕНЕДЖМЕНТ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ

UDC 338.48: 339.9

Manuel Felipe Ruiz Moreno, professor
University of Alicante, Spain,
Ryspekova Madina Orazovna, Professor Ph.D.
Eurasian National University. L.N. Gumilev, Astana,
Republic of Kazakhstan,
Khaibbaeva Feruza Kudratovna, student
Eurasian National University. L.N. Gumilev, Astana,
Republic of Kazakhstan

MODERN SILK ROAD, NEW REALITIES OF
COOPERATION BETWEEN CHINA AND KAZAKHSTAN
INCLUDING THE DEVELOPMENT OF TOURISM

The largest producer and investor in the global economy, including the development of tourism is China. Accordingly, the new Chinese initiative aimed at reviving the Great Silk Road in modern conditions is of great interest. This initiative opens up new opportunities and prospects for trade, economic and investment cooperation between the countries along the Silk Road, including Kazakhstan, as well as the development of tourist sites along the Silk Road. Moreover, for the practical implementation of its initiative, China is creating such new development financial institutions as the Asian Bank for Infrastructure Investments and the Silk Road Fund, whose capitals will be used to implement infrastructure projects [1].

Taking into account the recently launched and widely discussed Chinese initiative "Economic belt of the Silk Road", economic indicators for the countries along the Silk Road are of great interest. A group of these countries can include 15 countries directly

interested in the revival of the Great Silk Road. In particular, they should, in our preliminary view, include: large countries of regional level (China, Russia, Turkey, Iran); Countries of Central Asia (Kazakhstan, Uzbekistan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Turkmenistan); The countries of Transcaucasia (Azerbaijan, Georgia, Armenia); European CIS countries (Ukraine, Belarus, Moldova). Possible members of the group of countries of the Silk Road in the future may be Afghanistan, India, Pakistan, Syria, Iraq, the Arab countries of the Middle East and the Persian Gulf, Mongolia, Japan, South Korea, Malaysia and other countries [2].

According to calculations based on World Bank data, the population in the total of 15 allocated countries increased by 8.3% over the last 14 years: from 1 690.4 million in 2000 to 1 830.4 million in 2016, Accounted for 25% of the world's total population [3].

Joint implementation with the PRC of the program "Economic belt of the Silk Road" will give:

- a serious new impetus for the arrival of foreign investors in Kazakhstan;
- the creation of the eastern half of the transport corridor - the PRC - the project "Economic belt of the Silk Road" is also an important diplomatic step;
- the project "Economic belt of the Silk Road" is aimed at creating closer complex relations in the economic, political and humanitarian spheres between the states of the region than on gaining economic advantages;
- development of regional economic cooperation - the leitmotif of China's policy towards all regions;
- the resumption of the Silk Road, which for the PRC means an emphasis on the development of the western provinces of the country and also the expansion of cooperation in the region of Central Asia and beyond;
- development of tourist facilities along the entire length of the Silk Road, this is effective, as the created engineering infrastructure reduces investment in the tourism industry and enhances, facilitates the patency of tourists along this path;
- to increase the scale of transportation of goods and passengers, tourists between Europe and Asia on the shortest distance through

the territory of Kazakhstan with the least expenditure of funds and time, it is necessary to form a unified national network of main communication lines, including railways, highways, seaports and airports. This transport infrastructure must meet the high requirements of world standards;

- decrease in high transaction costs of participants in foreign trade activities and reduction of excessive bureaucratic red tape will contribute to an increase in the GDP of the countries of the Silk Road, including Kazakhstan;

- the formation of a free trade zone between China, the countries members of the Eurasian Economic Union and other countries along the Silk Road will make it possible in the long term to proceed to the creation of a common regional market.

President Nursultan Nazarbayev announced the beginning of a large-scale project "New Silk Road", "Kazakhstan should revive its historical role and become the largest business and transit hub of the Central Asian region, a kind of bridge between Europe and Asia," the Head of State said.

According to the scientists' forecasts, the potential volume of China's trade with countries in the New Silk Road can reach up to KZT 2.5 trillion, besides, a large number of new enterprises and tourist facilities can form around Kazakhstan's transport and infrastructure projects, which will lead to a concomitant growth of the overall economy, Including the tourism sector of the country.

Literature:

1. Message from the President of the Republic of Kazakhstan N.Nazarbayev to the people of Kazakhstan. 11.11.2014 «Nurly Zhol - Way to the future». Electronic resource. Access mode: // http://www.akorda.kz/en/page/page_218341_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstanana-11-noyabrya-2014-g

2. Amrebaev A. Economic belt of the Great Silk Road: from idea to reality // Kazakhstan in global processes. – 2014. – No. 3. – P. 30-39.

3. Materials of the international conference "Creating Eurasia: The Economic Belt of the Silk Road", April 17, 2015, Astana. Electronic resource. Access mode: // <http://iwep.kz/en/kommentariy-eksperta/2015-04-21/sozdanie-evrazii-ekonomich-eskiy-poyas-shelkovogo-puti>

Manuel Felipe Ruiz Moreno, профессор
Университет Аликанте, Испания,
М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
Ф.К. Хаитбаева, студент
*Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан*

ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО ЭТАПА РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ В КАЗАХСТАНЕ

В стратегическом плане развития Казахстана до 2020 года отрасль туризм определена как самостоятельный кластер и входит в перечень первенствующих направлений развития экономики государства.

Казахстан с ее огромными просторами, выгодным в плане торговли отношений между Европой и Азией географическим расположением, обильным цивилизованно-многозначительным наследием и казахскими обычаями, сохранившимися вплоть до современных дней, имеет все основания для эффективного формирования национального туризма.

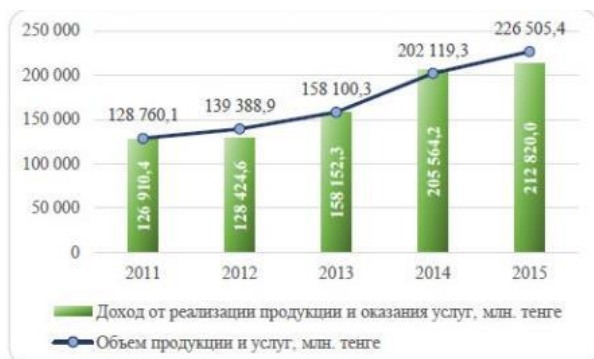


Рис. 1. Объем работ, выполненных в туристической индустрии РК

Примечание: Составлено на основании[3]

По окончанию 2015 года доля туристской сферы в ВВП РК

составила 0,6 % Объем, выполненных услуг в сфере туризма за период 2014 год по 2015 год увеличился на 12,1 % и равен 226 505,4 миллионов тенге в 2015 году (смотрите рисунок 1). Доход в туризма повысился на 3,5 % по сравнению с 2014 года и равен 212 820,0 миллионов тенге в 2015 году (смотрите рисунок 1).

Число гостей, выехавших из страны, превосходит число туристов, въехавших в РК в 1,8 один раз.

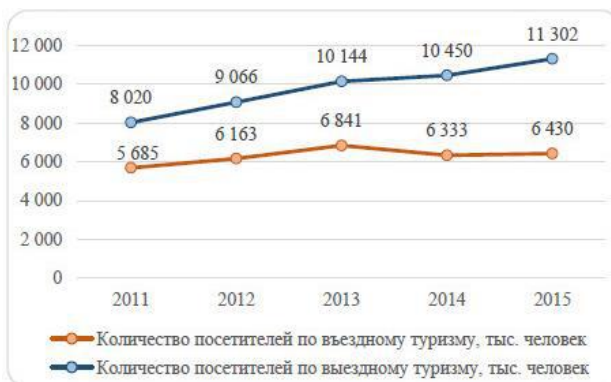


Рис. 2. Количество посетителей по видам туризма

Примечание: Составлено на основании [3]

Таблица 1

Средняя цена туристических услуг в РК и за рубежом на одного человека, тыс. тг.

Показатели	2014	2015	Отклонения В %
Количество туристических фирм, ед.	1994	2189	27,6
Число посетителей-резидентов РК, выехавших за границу, млн. чел.	9,1	10,1	26,3
Число посетителей-нерезидентов, въехавших в РК, млн. чел.	6,2	6,8	19,3
Средняя цена туристических услуг внутри РК на одного человека, тыс. тг.	161,3	136,3	20,8
Средняя цена туристических услуг за рубежом на одного человека, тыс. тг.	72,7	59,2	28,7

Примечание: составлено авторами на основании [3]

Так, путешествия согласно личным целям составил и в 2015 году 83,8 % от объема поездок в Казахстан, путешествия

по деловым и высокопрофессиональным целям составили 16,2 %.

А индивидуальные визиты – 90,0 % путешествий по личным целям (транзит – 9,1 %, туризм – 0,9 %).

В целом, по сравнению с другими странами, в нашем государстве эта сфера услуг пребывает на начальной стадии развития и необходимы конкретные программы, проекты, которые бы привлекли путешественников в страну.

К подобным проектам, развивающие туристическую отрасль Казахстана, относятся 28-я Всемирная зимняя Универсиада, которая прошла январе-феврале 2017 года в Алматы, и которым уплачен налоговый сбор в размере 436,9 млн. тенге и будущей выставки ЭКСПО 2017 в Астане.

Литература:

1. Концепция развития туристской отрасли Республики Казахстан до 2020 года.
2. Статистический сборник Агентства РК по статистике: Туризм Казахстана 2008-2012.
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz>
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.expo2017astana.com>

УДК:330.55

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
Е.Н. Алдабергенов, Ф.К. Хаитбаева, студенты
*Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан*

ОЦЕНКА ЗАРУБЕЖНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ВИЭ

Современный Казахстан в рейтинге международного агентства по возобновляемым источникам энергии занимает 57 место из 200. Наибольший прирост использования возобновляемых источников энергии с 2012 по 2015 года отмечается в Китае и Японии, в которых данный показатель превышает 30 %. Кардинальное изменение данного показателя в Казахстане не отмечается.

Но изучая опыт других стран можно отметить, что инвестиции, совершенные в возобновляемые источники энергии

за исключением крупных гидроэнергетических проектов выросли на 5% до 285900000000 \$ в 2015 году.

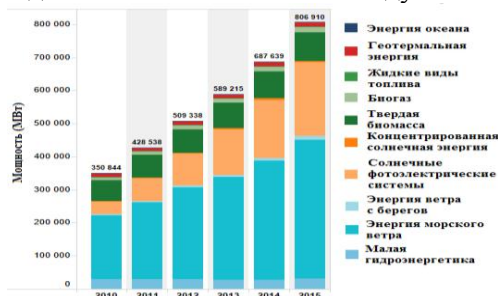


Рис. 1. Динамика установленной мощности основных возобновляемых источников с 2010 по 2015 года по всему миру
Примечание - Составлено автором на основании источника [2]

Инвестиции в солнечную энергию увеличились на 12 % а точнее превысили 161 млрд \$, а инвестиции ветровую энергию на 4 %. Традиционно Европа и Япония, США и Китай лидеры в развитии возобновляемых источников. Ветровая энергетика привела новые дополнительные мощности в Европе и Соединенные Штаты.

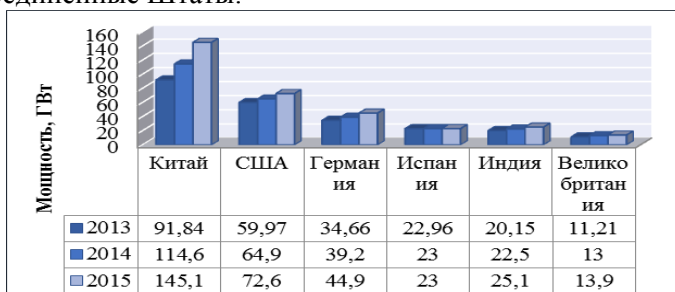


Рис. 2. Лидирующие страны по установленной мощности ветровой энергии 2013-2015 года
Примечание – Составлено автором на основании источника [2]

В конце 2015 года Европа составила 43 % от глобальной солнечной мощности, еще 40 % Азия (в основном Китай и Япония) и 13 %

Однако, возобновляемые источники начинают играть существенную роль в росте электроэнергии, способствуя 44 %

от мирового роста и данный опыт развития ВИЭ необходимо внедрять в Казахстане.

Список использованных источников:

1. The International Renewable Energy Agency (IRENA) Renewable Capacity statistics IRENA Headquarters//2016. – №39. – С. 748-764.
2. The International Renewable Energy Agency (IRENA). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://resourceirena.irena.org/gateway/dashboard/?topic=7&subTopic=10>

УДК 331.5

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
Е.Т. Байандаров, Т.Х. Искаков, студенты
*Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан*

НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ АПК В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Сельское хозяйство является одной из ключевых отраслей экономики Казахстана. Уровень развития аграрного сектора всегда выступал и продолжает быть определяющим фактором экономической и общественно-политической стабильности казахстанского общества. Являясь одним из приоритетных направлений развития экономики республики, сельское хозяйство располагает огромным потенциалом и большими резервами, разнообразные климатические условия Казахстана позволяют выращивать почти все культуры умеренного теплового пояса и развивать животноводство. Сельское хозяйство Казахстана характеризуется такими особенностями, как большая площадь территории и малая численность населения, географическая отдаленность от рынков сбыта и отсутствие выхода к морским путям.

Основными показателями при анализе результатов деятельности, проводимых в сельском хозяйстве, являются показатели социально-экономической эффективности АПК.

По данным главного агрария страны, в 2015 году объем субсидий в АПК составил 157,3 млрд. тенге, что почти в 1,8 раз больше 2013 года (87,2 млрд. тенге).

Основные социально-экономические показатели сельского хозяйства выросли за год (2013-2015) хорошими темпами, но всего производства ВВП услуги в сельском хозяйстве занимает лишь 0,367 % в 2013 г. и 0,359 % в 2015 г.

Таблица 1

Динамика состава основных социально-экономических показателей сельского хозяйства за 2013-2015 гг.

Соц.-эконом. Показатели	2013 г., млрд. тенге	Уд. вес, %	2014 г., млрд. тенге.	Уд. вес, %	2015 г., млрд. тенге.	Уд. вес, %	Темпы изменения, %
Производство ВВП	2386103,5	100	2527890,3	100	3307009,6	100	-
Растениеводство	1313003,5	55,027	1327855,2	52,528	1825236,7	55,192	0,165
Животноводство	1064338,1	44,605	1189555,4	47,057	1469923,1	44,448	0,157
Услуги в области сел хозяйства	8761,9	0,367	10479,7	0,415	11849,8	0,359	-0,08

Примечание: составлено авторами на основании данных [2]

Казахстанское сельское хозяйство нуждается в обновлении материально-технической базы, более продвинутых технологиях. Поддержка со стороны государства и консолидация сельскохозяйственного сектора способствует благоприятным прогнозам развития аграрного сектора страны.

С 2013 года реализуется Программа «Агробизнес 2020», которая содержит целый комплекс финансовых и нефинансовых механизмов поддержки аграрной отрасли.

Сейчас можно говорить о первых результатах реализации Программы «Агробизнес-2020».

Таким образом, касаясь будущего состояния сельского хозяйства, можем предположить, что среднегодовой темп роста производства продукции сельского хозяйства в 2016-2019 гг. ожидается на уровне 103,6 %, производства пищевой продукции, по оценке, составит 102,4 %. Несмотря на многие положительные моменты, сложившаяся экономическая ситуация требует дополнительного участия государства в сфере АПК страны.

В целом сельскохозяйственный сектор в Казахстане может

стать предвестником экономического роста, этому способствует поддержка и внимание со стороны государства.

Список использованных источников:

1. <http://agrotnk.kz/press-tsentr/novosti-tnk/1268/>
2. www.stat.gov.kz
3. mgov.kz
4. www.kazagro.kz

УДК 338.48

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
А.Б. Жахина, А.С. Конакбаева, студенты
*Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ В КАЗАХСТАНЕ

На сегодняшний день туризм является одной из самых наиболее динамично развивающихся отраслей экономики любого государства. Высокие темпы развития туризма обеспечивают приток иностранных валютных поступлений, способствуют занятости населения, что, в свою очередь, оказывает значительное влияние, как на экономическое положение самого государства, так и на мировую экономику в целом.

Рассмотрим основные тенденции развития сферы туризма в Казахстане.

В таблице 1 представлены основные индикаторы развития туризма в республике за последние три года.

Таблица 1
**Анализ развития туризма в общем объеме ВВП Республики
Казахстан**

№	Индикаторы развития	2013 год	2014 год	2015 год	Отклонения	
					±	%
1	ВВП млрд. тенге	35999,0	39675,8	40884,1	+ 4885,1	13,6
2	ВОП млрд. тенге	530,7	791,6	-	+260,9	49%
3	Удельный вес %	1,5	2	-	+0,5	

Примечание: составлено авторами на основании [2]

Анализ показал, что ВВП Республики Казахстан за 2015 год по сравнению с показателями 2013 года увеличился на 4885,1 млрд. тенге, темпы роста ВВП составили 13,6 %. Наиболее важным показателем, характеризующим развитие отрасли, является валовый отраслевой продукт, который вырос за последние 3 года на 49 %, что свидетельствует о динамичном развитии туризма. ВОП туризма Республики Казахстан на 2013 год составил 530,7 млрд. тенге, а в 2014 году 791,6 млрд. тенге.

Таблица 2

Индикаторы развития туризма в Республике Казахстан за 2013-2015 гг.

Индикаторы	2013	2014	2015	Отклонения	
				+/-	%
Количество туристских фирм, ед.	1715	1994	2189	+474	27,6
Количество мест размещения, ед.	1 678	2 056	2 338	+660	39,3
Количество санаторно-курортных учреждений, ед.	120	111	109	-11	9,2

Примечание: составлено авторами на основании [2].

Как отмечалось ранее, туризм является одним из основных источников привлечения иностранного капитала. Однако различные направления туристской отрасли могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на национальную экономику страны, что проявляется в таких процессах, как приток и отток иностранной валюты [1].

Как видно из таблицы 2, въездной туризм имеет тенденцию роста, за анализируемый период увеличился на 19,3 %, и в 2015 году составил 6,8 млн. чел. Аналогичная ситуация происходит и в сфере выездного туризма, количество посетителей-резидентов РК, выехавших за границу, увеличилось на 26,3 % в 2015 году по сравнению с 2013 годом и составило 10,1 млн. человек.

Но нельзя не отметить тот факт, что в РК медленно, но планомерно идет развитие туристской отрасли. На этот процесс оказывает влияние и тот факт, что Казахстан, как государство со стабильной социально-политической ситуацией, является членом таких интеграционных объединений, как Организации Объединенных Наций, Организации по безопасности и

сотрудничеству в Европе, Всемирной торговой организации, Содружества независимых государств, ЕврАзЭС и ОДКБ. Более того, как известно, летом 2017 года в г. Астана пройдет международная выставка EXPO-2017, что, несомненно, окажет благоприятное влияние на развитие туризма в нашем государстве. Проведение международной выставки EXPO-2017 в Астане придаст значительный импульс для экономики страны в целом, и в частности для развития туристического кластера по причине того, что большой поток иностранных гостей всегда оживляет туристическую отрасль, а выставка ЭКСПО уже сейчас вызывает огромный интерес [4].

Список использованных источников:

1. Концепция развития туристской отрасли Республики Казахстан до 2020 года.
2. Статистический сборник Агентства РК по статистике: Туризм Казахстана 2008-2012.
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz>
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.expo2017astana.com>

УДК 338.48

М.О. Рыспекова, профессор, к.э.н.,
А.Б. Жахина, А.С. Конакбаева, студенты
*Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан*

SWOT-АНАЛИЗ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ В КАЗАХСТАНЕ

Туризм – временное перемещение людей с места своего постоянного проживания в другую страну или местность в пределах своей страны в свободное время в целях получения удовольствия и отдыха, оздоровительных, гостевых, познавательных или в профессионально-деловых целях, но без занятия оплачиваемой работой в посещаемом месте [1].

Для оценки слабых и сильных сторон туристской отрасли, для выявления угроз и возможностей, для исследования степени влияния внутренних и внешних факторов на эффективность функционирования туристской отрасли, а также для разработки

на этой основе возможных стратегий деятельности, учитывающих различные сочетания стратегических факторов применяются SWOT- анализ отрасли.

Таблица 1

**SWOT – анализ туристской отрасли Казахстана
за 2013-2015 годы**

Сильные стороны развития туризма	Слабые стороны развития туризма
<ul style="list-style-type: none"> - стратегическое географическое положение Республики Казахстан (находится в самом центре Азии); - наличие большого количества ресурсов для развития нескольких видов туризма: исторического, познавательного, научного, экологического, спортивного, приключенческого - рост валового отраслевого продукта на 49 % за 3 года (2013-2015 гг.) - рост удельного веса туристской отрасли на 0,5% - наличие 2338 мест размещения; - наличие 2189 туристских фирм; - количество туристских фирм увеличилось на 27,6 % ; - количество мест размещения выросло на 39,3 % за последние 3 года; - рост числа посетителей-нерезидентов, въехавших в РК на 19,3 %; - заинтересованность государства в развитии въездного и внутреннего туризма; - рост въездного туризма на 19,3 %; - рост объема услуг, оказанного местами размещения на 22,4 %; - наибольший объем услуг был предоставлен г. Астана и г. Алматы, городами республиканского значения. 	<ul style="list-style-type: none"> - удельный вес туристской отрасли вырос всего на 0,5 % при наличии большого количества ресурсов для развития нескольких видов туризма; - сезонность туристических услуг, связанная с климатическими условиями; - высокая ценовая политика внутренних рейсов, как наземных видов транспорта, так и воздушных; - высокая ценовая политика гостиничных услуг, и мест общественного питания; - недостаток санаторно-курортных учреждений, количество которых составляет всего 109 при огромной территории РК; - уменьшение количества санаторно – курортных учреждений на 9,2 %; - неравномерный характер развития туризма по областям ; - слабое развитие и плохое состояние соответствующей инфраструктуры; - снижение объема услуг, оказанного местами размещения, в ряде областей: Атырауская, Кызылординская, Мангистауская на 1,1, 0,1 и 0,3 млрд. тенге соответственно.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - наличие международных связей; - для развития разнообразных видов туризма ; - возможность сочетать несколько видов туризма; - привлечения туристов из различных стран за счет предстоящего ЭКСПО – 2017; - развития туристической инфраструктуры за счет привлечения иностранных инвестиций ; - развития туризма на основе государственных субсидий, условия предоставления, которых отражены в Концепции развития туризма РК. 	<ul style="list-style-type: none"> - несовершенство нормативно-правовой базы; - низкий спрос населения на услуги въездного туризма РК по сравнению с выездным туризмом, так как число выехавших составило 10,1 млн. чел, а въехавших – 6,8 млн. чел; - высокая стоимость туристических путевок в связи с высокими транспортными издержками; - жесткая конкуренция со стороны зарубежных стран, так как число выехавших составило 10,1 млн. чел, а въехавших – 6,8 млн. чел.;

Примечание: составлено авторами на основании [2].

Из таблицы 1 следует, что индустрия туризма в Республике Казахстан, несмотря на такие слабые стороны как сезонность, высокая ценовая политика и недостаток санаторно-курортных учреждений, имеют высокие перспективы. Это отображают такие факторы как наличие климатических и природных ресурсов, благоприятных для развития туристской отрасли, рост валового отраслевого продукта, наличие 2338 мест размещения, наличие 2189 туристских фирм и другие [3].

Таким образом, проведенный SWOT - анализ показал, что Казахстан является территорией, имеющей достаточный потенциал для формирования современного, высокоэффективного, конкурентоспособного туристского комплекса.

На основе, проведенного SWOT-анализа можно выделить следующие основные факторы, препятствующие развитию туризм в РК:

1. неразвитость туристической инфраструктуры, неудовлетворительное состояние объектов туризма, физический и моральный износ материальной базы санаторно-курортной сферы, недостаточный уровень развития сферы дополнительных услуг;
2. высокая ценовая политика гостиничного обслуживания и других услуг;
3. высокая доля транспортных расходов в общей стоимости туристической путевки вследствие огромной территории;
4. преобладание выездного туризма над въездным;
5. недостаточное финансирование туристической отрасли, сезонный характер приема туристов и другие.

Проведенный SWOT-анализ позволяет сделать обобщающий вывод, что при целенаправленной государственной политике можно нейтрализовать большинство слабых сторон туристического потенциала страны.

Список использованных источников:

- 1.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://tourlib.net/books_tourism/kvartalnov_tourism3.htm
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz>
3. Статистический сборник Агентства РК по статистике: Туризм Казахстана 2008-2012.
4. Концепция развития туристской отрасли Казахстана до 2020 года

M. Zos-Kior, Dr. Sc. (Ekon), Associate Professor
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University,
O. Germanenko, PhD in Economics, Associate Professor
Lugansk National Agrarian University, Kharkiv

MAJOR GLOBAL TRENDS AND THEIR IMPACT ON LAND MANAGEMENT IN UKRAINE

The study of forecasts for the economic, social, environmental and integrated efficiency of land management (here in after LM) of agricultural sector allow a formalized transition to the advanced world models of land-use. The state should operate with available tools, taking into consideration not only the economic laws, but also the trends and patterns that have been established at the level of world agricultural relations, including land relations. Evolution of processes with limited predictability requires a particular purpose and context that implies the harmonization of LM efficiency in domestic agricultural sector with globalization prospects. This context makes the logic of this study.

As for the major world trends in the development of the agricultural sector, they are reduced to a significant increase in demand for agricultural products and foodstuffs with increasing volatility in their prices (tab. 1). These facts, on the one hand, lead to an increase in revenues of the national agents of land interests, and on the other hand (according to the effect of exports) to the growth of domestic prices for agricultural products and foodstuffs to the world level. At the same time, the limited range of exports is a negative factor for Ukraine whose agribusiness entities perceive volatility of world prices at the level of financial losses.

The way out of this situation could be to increase the range of agricultural and food products, expanding sales lines as well as circles of partner countries. The rate of production of agricultural raw materials outpace the growth of their processing and storage, therefore national agents of land interests receive less added value, as global competition is more significant at the market of finished products and warehouse logistics.

Table 1

Major global trends and their impact on land management in the agricultural sector in Ukraine*

Global trends	Consequences for Ukraine
Significant growth in demand for agricultural products and food, especially for beef, pork, poultry, butter, cheese, powdered whole milk and skim milk	Increase in revenue from all national agents of land interests. A significant increase in domestic prices for agricultural products and foodstuffs
Volatility of world prices	Farmers' losses, the need for development of agricultural insurance
The rate of production of agricultural raw materials outpace the growth of their processing and storage	Shortfall in received added value for agents of land interests
The global problem of food production	Growth of land prices, the intensification of production
Conclusion of free trade agreements within the Transatlantic partnership in trade and investment between the US and the EU (TTIP)	Diversification of production, harmonization of national standardization and certification system with the world standards

* Systematized according to the materials [2-7].

Against the background of the global problem of food production, in addition to increasing demand for production, the load on the land also increases because of the transition to biofuels. Among the most significant global trends, formation of a free trade zone between the US and the European Union (TTIR) should be highlighted; which will also influence significantly the agricultural market situation, and accordingly, through a number of globalization impacts on LM, the relationship between a number of agents of land interests will transform from competing into complementary model.

The trends mentioned above will be for Ukraine generally positive consequences, provided that the national preventive and administrative adapters develop, including the system of agricultural insurance [1], and there are restrictions on acquisition of agricultural land by foreigners, harmonization of national standardization and certification system with the world.

It should be noted that these trends also reflect both regional (EU) and national trends, which, incidentally, almost coincide (due to the effects of global deformation): the increased proportion of gross agricultural output in GDP; increased area of a farm; increased

percentage of employees; strengthened vertical integration; increased capital intensity of production as well.

References:

1. Алескерова Ю. В. Моделі страхової політики при сільськогосподарському страхуванні / Ю. В. Алескерова // Економіка АПК. – 2014. – № 10. – С. 45-53.
2. Андрійчук В. Г. Виклики агробізнесу: пошук відповідей / В. Г. Андрійчук // Економіка АПК. – 2015. – № 5 – С. 12-22.
3. Голян В. Земельный вопрос в контексте возрождения сельских территорий [Электронный ресурс] / В. Голян // Экономист. – 2012. – 26 марта. – Режим доступа: <http://vgolian.com/zemelny-vopros-v-kontexte-voztrodeniyaselskih-territoriy.html>.
4. Дієсперов В. С. Використання земельних ресурсів сільських територій / В. С. Дієсперов // Економіка АПК. – 2014. – № 11. – С. 48-56.
5. Зось-Кіор М. В. Національні та інтеграційні аспекти управління земельними ресурсами аграрного сектора економіки : монографія / М. В. Зось-Кіор. – Запоріжжя : Інтер-М, 2015. – 348 с.
6. Зось-Кіор М. В. Удосконалення системи управління земельними ресурсами аграрних підприємств в умовах глобалізації : монографія / М. В. Зось-Кіор. – Полтава : ПолтНТУ, 2015. – 334 с.
7. Кириленко І. Г. Перспективи вітчизняного АПК в світлі прогнозів світового ринку продовольства / І. Г. Кириленко, В. В. Дем'янчук // Економіка АПК. – 2015. – № 1 – С. 21-28.

УДК 338.48:351(477)

М.П. Мальська, д.е.н., професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

В більшості країн світу державна туристична політика впроваджується безпосередньо через центральні органи виконавчої влади – національні туристичні організації, інші інститути, а також опосередковано за допомогою правових важелів, підтримки туристичної інфраструктури і міжнародної політики. Туристична політика має характерні риси загальної політики держави. Разом з тим існують і деякі специфічні фактори, що впливають на її формування: природні умови країни, розвиненість транспортної індустрії, соціальні фактори

(умови життя людей, система відпусток), фактори, пов'язані зі створенням економічної основи для розвитку туризму (стабільні валютно-фінансові, зовнішньоекономічні відносини), правові фактори, пов'язані із створенням і функціонуванням туристичного законодавства.

За результатами дослідження виявлено, що механізм реалізації туристичної політики держави охоплює:

- складання цільових програм з розвитку туризму на рівні держави і регіонів;
- розробку конкретних заходів щодо досягнення поставленої стратегічної мети;
- державне регулювання розвитку туристичної галузі.

Отже, державне регулювання розвитку туристичної галузі є одним з механізмів реалізації політики держави в галузі туризму.

Розвиток туристичної галузі характеризується позитивною динамікою змін кількісних та якісних показників туристичної галузі: збільшенням туристичних потоків, відрахувань у державний та місцевий бюджети, підвищенням рівня зайнятості в туристичній галузі тощо.

У зв'язку з викладеним вище державне регулювання туристичної галузі пропонуємо розглядати як сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу органів державної влади на розвиток туристичної галузі і створення умов для ефективної співпраці органів державної влади, місцевого самоврядування та приватного сектора щодо розвитку туризму через різні механізми: адміністративні, організаційні, економічні, правові, екологічні тощо.

Актуальними залишаються питання створення нормативно-правової бази державного регулювання в галузі туризму, податкової політики, приватизації й акціонування, створення інвестиційних умов, що стимулюють приплив коштів в об'єкти туристичної індустрії на території України. Насамперед, це стосується готельних і курортно-лікувальних підприємств країни, які можна ефективно розвивати, створюючи нові робочі місця, популяризуючи культурні цінності, багатство флори і фауни, рекреаційний потенціал нашої країни.

Проблематика державного регулювання туристичної галузі полягає у визначенні основних тенденцій розвитку туризму та впровадженні відповідних кроків інтеграції України в міжнародний ринок туристичних послуг з урахуванням її реальних можливостей.

Крім того, необхідно обумовити повноваження та участь держави в регулюванні туристичного ринку, оскільки саме вона формує основні умови функціонування суб'єктів туристичної діяльності як на національному, так і на міжнародному ринку.

Ефективне державне регулювання потребує наукового та методичного забезпечення. Незважаючи на активізацію дослідницьких зусиль, спрямованих на аналіз питань туризму, певні аспекти державного регулювання цієї галузі залишаються недостатньо розробленими. Бракує робіт, присвячених як теоретичному осмисленню зазначених питань, так і розробці науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо державного регулювання туристичної галузі на національному, регіональному та місцевому рівнях.

УДК: 338.2

Ю.Ю. Юрченко, д.е.н., доцент
Бердянський університет менеджменту і бізнесу

УПРАВЛІННЯ ТУРИЗМОМ: ДОСВІД БОЛГАРІЇ

Широкий розвиток туристичної діяльності в світі дає можливість використовувати накопичений досвід і адаптувати його в економіку України. Особливо корисний досвід сусідніх держав, що мають схожі: клімат, рекреаційні ресурси, соціально-економічні фактори розвитку і т.д. У цьому плані інтерес представляє досвід організації туристичної діяльності в Болгарії, суміжної по морю держави. Слід зазначити, що в кінці 90-х років минулого століття Україна і Болгарія мали практично рівні стартові умови переходу до ринкової моделі економіки. Їх об'єднує рідкісне для дуже багатьох країн поєднання двох головних видів туризму: морського і гірського, що забезпечує цілорічний цикл туристичної діяльності.

На користь адаптації досвіду організації туристичної діяльності в Болгарії говорять і результати проведення SWOT-аналізу болгарського та українського продукту, що показали багато спільного як в сильних, так і в слабких його сторонах. До сильних сторін слід віднести різноманітність природних і антропогенних ресурсів, сконцентрованих на порівняно невеликій площі, гарний ступінь доступності, м'який клімат і помірна температура, надзвичайне багатство мінеральних і термальних джерел. Слабкі сторони, це - відсутність чітко впізнаваного іміджу як України, так і Болгарії в якості туристичного напрямку; сильний територіальний дисбаланс і залежність від морського туризму; нерозвиненість інфраструктури всередині країни і т.д. При цьому безумовною перевагою Болгарії є активне приведення в дію сильних сторін туристичного продукту і подолання негативного впливу слабких на відміну від України, де значна частина природно-рекреаційних та історико-культурних ресурсів не використовується взагалі. На наш погляд, основною причиною цього є відсутність державного управління на ринку туризму. З огляду на те, що Україна за великим рахунком, попри все різноманіття і багатство природно-рекреаційних та історико-культурних ресурсів, знаходиться на стадії становлення і створення національного туристичного продукту, слід прийняти як єдино можливу на даному історичному етапі модель державного управління туризмом. У єдиний злагоджено працюючий організм потрібно пов'язати ресурси (курортно-рекреаційні, культурно-історичну спадщину), інфраструктуру (транспорт, комунікації, готельно-ресторанне господарство, екскурсійне обслуговування), кваліфікаційно-кадровий персонал і суб'єктів реалізації туристичного продукту, а також законодавче забезпечення, носієм якого є держава. При цьому форми державного регулювання можуть бути різні. В Україні, з огляду на величезний дисбаланс між наявністю курортно-рекреаційних ресурсів і ступенем їх використання, розвиток туризму має бути возведений в ранг державної політики, якому відповідає рівень міністерства. До речі, в Європі самостійні міністерства туризму створені в Ізраїлі, Чорногорії, Хорватії, Болгарії. У наступній таблиці 1 наведено окремі географічні

показники туристичного потенціалу і привабливості перелічених країн [1; 2].

Таблиця 1

Співставлена характеристика географічних показників туристичного потенціалу за критерієм довжини берегової лінії

Країна	Місце в рейтингу	Протяжність берегової лінії (км)	Площа території суші (км ²)	Співвідношення берегової лінії і території (м/км ²)
Україна	41	2782	579330	4,8
Болгарія	112	354	108489	3,26
Ізраїль	121	273	20330	13,4
Хорватія у т.ч. материк острова	20	6268 1777 4058	55974	112
Черногорія	120	273	13452	21,8

Складено за за даними [2;3]

Як бачимо, Україна посідає друге місце за довжиною берегової лінії, поступившись тільки Хорватії. Стосовно ступеню доступності узбережжя зсередини країни, то через значну територію Україна посідає четверте місце.

У Болгарії головним пріоритетом Міністерства є забезпечення необхідних умов для розвитку багатогалузевого національного туристичного продукту.

Серед багатоцільових установок Міністерства особливо потрібно виділити такі, як:

- підвищення рівня інформованості щодо Болгарії як країни з багатими можливостями для літнього і зимового відпочинку, з древньою культурою, багатою історичними і архітектурними пам'ятниками, мінеральними ресурсами і красивою природою;

- створення ефективного національного маркетингу позиціонування і просування Болгарії як цілорічного туристичного напрямку, узгоджені з галузевими організаціями та великими туроператорами, що працюють на цільових ринках Болгарії за допомогою адресних повідомлень на різних ринках, спрямованих на цільові групи.

Що стосується України, то слід зазначити, що за 25 років незалежності багато разів змінювалися органи управління туризмом, їх правовий статус, але так і не була створена стійка

вертикальна система управління.

Список використаних джерел:

1. Довжина берегової лінії по країнах світу «TheWorldFactbook». – [Електронний ресурс] / Довідник ЦРУ по країнах світу. – Режим доступу: [https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/ fields/2060.html](https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2060.html)

2. Площа суші по країнах світу «The World Factbook». – [Електронний ресурс] / Довідник ЦРУ по країнах світу. – Режим доступу: <https://www.cia.gov/library /publications/the-world-factbook/fields/2147.html>

УДК 658.012

Т.В. Воронько-Невіднича, к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

**РОЗВИТОК АГРОТУРИЗМУ ЯК ОДНОГО ІЗ НАПРЯМІВ
ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І
ПОСЛУГ АГРОБІЗНЕСУ**

Сучасні українські реалії багатьох сіл характеризуються гострою проблемою надлишку робочої сили. Враховуючи відсутність капіталовкладень на створення нових робочих місць, більше уваги варто приділяти тим галузям, які не потребують для свого розвитку великих грошових вкладень. Безумовно, до таких галузей належить сільський туризм.

У світі сільський зелений туризм розглядається як альтернатива сільському господарству за розмірами отриманих прибутків. До того ж, розвиток інфраструктури сільського туризму не вимагає таких значних капіталовкладень, як інші види туризму і може здійснюватися за рахунок коштів самих селян без додаткових інвестицій [3].

Сільський туризм, перш за все, слід розглядати як можливість додаткового заробітку для сільського населення, як компонент комплексного розвитку сільських територій та сільської інфраструктури, а також як один з чинників стратегії подолання бідності в сільській місцевості. Другий аспект полягає в популяризації української культури, поширення знань та інформації про історичні, природні, етнографічні особливості України, що є підставою для визначення сільського зеленого туризму суспільною цінною та корисною сферою відносин [1].

За таких умов розвиток туристичної діяльності на базі аграрних підприємств з використанням феноменів самотності побуту, народних традицій і промислів, етнокультурних особливостей сільської місцевості, сільського способу життя набуває все більшого економічного та практичного значення [4].

Досвід показує, що ті сім'ї, які приймають відпочиваючих, вдосконалюють і структуру посівів на присадибних ділянках з урахуванням потреб гостей, розширюють асортимент овочевих культур, фруктових дерев, ягідників тощо; розвивають і урізноманітнюють присадибне тваринництво, заводять тепличне господарство, займаються мисливством, бджільництвом та рибальством. Отриманий дохід від агротуристичної діяльності в основному реінвестується в розвиток господарства (купівля коней, кіз, необхідної домашнього начиння) і на розширення спектра послуг, що надаються. Агротуризм, пропонуючи туристам відпочинок у тиші і спокої, у природному середовищі та сільському краєвиді, одночасно є шансом покращання умов життя на селі. Значення агротуризму відображено в табл. 1.

Таблиця 1

Значення агротуризму для особистого селянського господарства, села і туристів [2]

Для господарства	Для села	Для туристів
Використання вільних засобів господарства	Використання вільних засобів села	Активний відпочинок на селі
Додатковий дохід	Додатковий дохід	Пізнання циклу виробництва продовольства
Додаткові і нові місця праці	Нові місця праці	Вживання свіжої їжі
Активізація діяльності селянської родини	Покращання сільської інфраструктури	Безпосередній контакт з природою
Естетичний і культурно-освітній розвиток родини	Активізація сільської громади	Участь у житті селянського господарства
Особистий розвиток членів родини	Збереження культурної та історичної спадщини села	Безпосереднє спілкування з місцевими мешканцями
Пізнання інших культур, звичаїв, традицій	Естетизація села	Пізнання культури регіону
	Контакт з іншими культурами	Набуття нових умінь
	Особистий розвиток мешканців села	Розвиток зацікавленості
		Нагляд за тваринами

Таким чином, одна з головних причин розвитку агротуризму – це пошук сільськогосподарськими виробниками додаткових джерел доходу. Безумовно, що інтенсивна інтеграція туристичної діяльності в сільській місцевості повинна здійснити позитивний вплив при переході від сільського господарства як єдиної і домінуючої риси сільської місцевості та призводити до економічного розвитку цих територій, зростання добробуту сільської родини, диверсифікації доходів сільського населення, зменшення міграції з сільської місцевості, розширення спектру туристичних послуг, збільшенню надходжень до місцевих бюджетів, підвищенню конкурентоспроможності регіонів тощо.

Список використаних джерел:

1. Актуальні проблеми та перспективи розвитку туристичного і готельно-ресторанного бізнесу в Запорізькому регіоні: монографія / За заг. ред. проф. В. М. Зайцевої. – Запоріжжя : ТОВ «ЛПКС» ЛТД, 2012. – 400 с.
2. Бондар В. В. Агротуризм як вид диверсифікаційного розвитку сільськогосподарського підприємництва / В. В. Бондар, Я. Л. Ганжа // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2012. – № 4 (62). – С. 114-120. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80/Downloads/Vcndtue_2012_4_19.pdf.
3. Зайцева В. М. Світові тенденції розвитку сільського та агротуризму / В. М. Зайцева // Економіка. Управління. Інновації. Випуск № 2 (10), 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80/Downloads/eui_2013_2_28.pdf.
4. Горьовий В. П. Менеджмент фермерських господарств: [навч. посіб.] / За ред. В. П. Горьового – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 366 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.culonline.com.ua/Books/Menegm_ferm_gospod.pdf.

УДК 631.151.6:663.5

О.А. Галич, к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

СУТЬ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЙОГО МІСЦЕ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ ВИРОБНИЦТВІ

В умовах ринкової економіки управління підприємствами значно ускладнюється. Це пов'язано як із розширенням прав та відповідальності підприємств, так і з необхідністю більш

гнучкої адаптації до змін ринкового середовища, що оточує. Виникають нові завдання та цілі, які раніше організації самостійно не тільки не вирішували, а навіть і не ставили.

Проблеми, які виникають у зв'язку з цим, неможливо вирішити без сучасного професійного менеджменту. Із розвитком нових соціальних та економічних відносин його роль буде зростати, бо менеджмент – це потужний двигун та прискорювач суспільного розвитку.

У загальному вигляді менеджмент слід представити як науку та мистецтво перемагати, вміння добиватися поставленої мети, використовуючи працю, мотиви поведінки та інтелект людей. Існує багато визначень суті менеджменту. У загальному, менеджмент розглядається як сукупність діяльності за умов ринкової економіки, пов'язаної з керівництвом людьми, умілим використанням їхньої праці, інтелектуальних здібностей, мотивів із визначенням цілей і завдань бізнесу, створенням механізму управління, розробкою планів, формулюванням відповідних правил і процедур, визначенням не лише того, що й коли робити, а й як саме і хто виконуватиме намічене [1, с. 137].

Одним із видів менеджменту є операційний (виробничий) менеджмент – це термін, який походить від англ. operations management, що в перекладі означає управління операціями. Із-за близької асоціації з виробництвом операційний менеджмент іноді називають виробничим/операційним менеджментом. Останнім часом цей термін все більше схиляється на користь просто «операційний менеджмент» – як більш широкого поняття.

Операційний менеджмент виступає як система пов'язаних між собою елементів, які характеризують процеси виробництва або надання послуг, їхньою організацію, технічне обслуговування, а також управління операційною стратегією, програмою, виробництвом в оперативному режимі, матеріальним забезпеченням виробництва, виробничою економікою, ціноутворенням [2, с. 52].

Як показано на рис. 1, суть операційної функції – створення в процесі трансформації доданої вартості – різниці між витратами, що були зроблені для виготовлення кінцевої продукції та її вартістю або ціною.

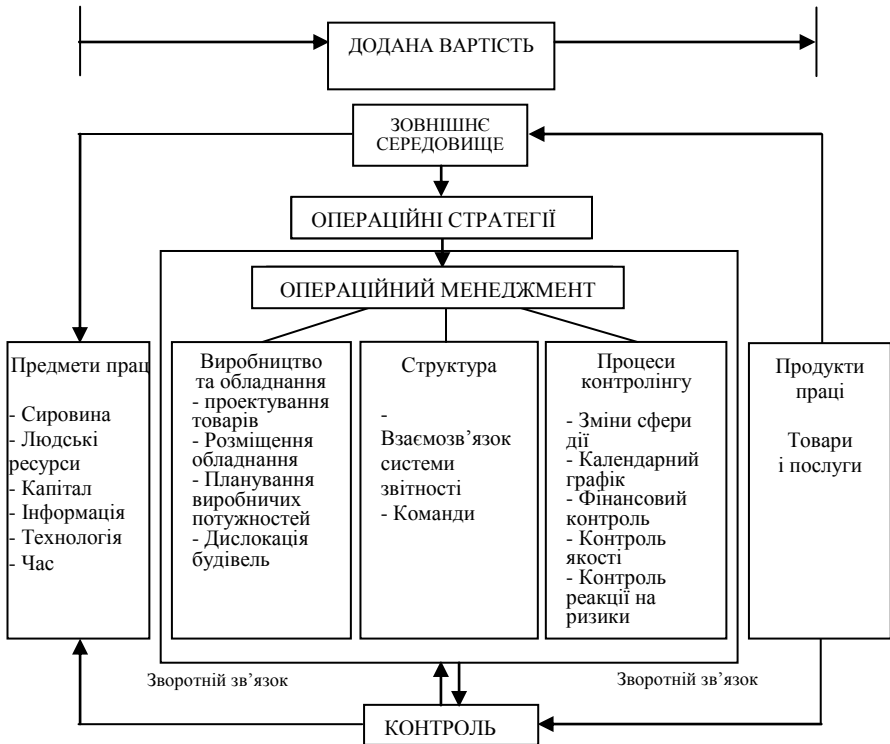


Рис. 1. Місце операційної функції в середині організації

Джерело: опрацьовано автором на основі [2]

У залежності від того, надає підприємство послуги чи виробляє продукцію, з погляду економіки, операційна функція додає корисності або конкретної вартості. Одним з основних способів збільшення доданої вартості є забезпечення високої продуктивності. Продуктивність – це критерій ефективності використання ресурсів, що показує відношення виходу продукції до затрат на виробництво.

При роботі в агропромисловому комплексі менеджери повинні враховувати особливості виробничих та сервісних організацій. Основна відмінність полягає в тому, що продукція є фізичним результатом конкретної виробничої операції, в той час як процес надання послуг взагалі означає скоріш виконання функцій, ніж уречевлену продукцію.

З іншого боку, агропромислове виробництво дозволяє відокремити виробництво та споживання, тобто виробництво може знаходитися в централізованих місцях, далеко від споживача. Це надає можливість широко вибирати робочі методи, визначати необхідні роботи, складати зручний розклад робіт і здійснювати комплексний контроль виробництва. Таким чином, аграрні підприємства-виробники можуть організувати свої дії та максимізувати продуктивність.

Список використаних джерел:

1. Гевко І. Б. Операційний менеджмент: [навчальний посібник] / І. Б. Гевко. – К.: Кондор, 2007. – 228 с.
2. Сабадаш В. В. Науково-методичні підходи до розроблення варіантів ефективної стратегії розвитку підприємства / В. В. Сабадаш, О. В. Люльов // Вісник Запорізького національного університету: зб. наук. статей. Економічні науки. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2010. – № 2 (6). – С. 60-69.
3. Стратегічне управління потенціалом підприємства: Монографія / НАН України, Інститут економіки промисловості / [Б. Г. Шелегеда, Н. В. Касьянова, А. Я. Берсуцький та ін.]. – Донецьк: ДонУЕП, 2006. – 219 с.

УДК 631.155.334

М.Ю. Мар'євська, к.е.н.
*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»*

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

В умовах розвитку економіки та реформування аграрного сектору України особливе значення має підвищення ефективності системи управління в агропромисловому комплексі.

Управління сільським господарством є предметом дослідження багатьох вчених, зокрема В. Г. Андрійчука [1], М. О. Бесєдіна [2], С. І. Дем'яненка [3], П. Т. Саблука [4], однак розвиток цієї галузі є досить динамічним і потребує постійної уваги науковців.

Аграрний менеджмент може бути визначений як діяльність з організації й координації виробництва на сільсько-

господарських підприємствах з метою одержання зростаючого прибутку в довгостроковому періоді, а також досягнення інших специфічних для кожного власника підприємства чи менеджера цілей [3]. Він може розглядатися і як комбінація окремих складових діяльності підприємства – виробництва, комерційної діяльності, фінансів, маркетингу, управління трудовими ресурсами.

Однією зі специфічних особливостей сільського господарства є той факт, що у цій галузі в більшості випадків поєднуються функції власника і менеджера. Незалежно від того, чи це фермерське господарство, приватне сільськогосподарське підприємство, товариство з обмеженою відповідальністю, кооператив або навіть акціонерне товариство, в усіх цих організаційно-правових формах підприємств тією чи іншою мірою поєднуються функції власника і менеджера. Тому постає проблема – такий «багатофункціональний» керівник не завжди діє раціонально, оскільки його рішення впливає не лише на організацію, а й на власний матеріальний стан. Також більшість власників не мають ні спеціальної управлінської освіти, ні бажання залучати кваліфікованих працівників з організації виробництва. Одним із варіантів щодо покращення даної ситуації може стати державна підтримка у рамках Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року. А саме, заходи, направлені на розширення діяльності сільськогосподарських дорадчих служб, орієнтованих на безпосередню роботу з сільським населенням, що сприятиме адаптації дрібних та середніх сільськогосподарських виробників до конкурентних умов господарювання. До них відносяться: створення Національного центру сільсько-господарського дорадництва; створення електронної системи науково-практичних розробок; надання сільськогосподарським виробникам та їх об'єднанням консультативно-дорадчої та практичної допомоги; розробка та впровадження дистанційної системи безперервної освіти для співробітників ветеринарно-санітарного, санітарного та фітосанітарного контролю Держпродспоживслужби; сприяння популяризації об'єднань виробників.

Таким чином подібна просвітницька робота сприятиме більш

глибокому розумінню ефективних шляхів управління, що в свою чергу призведе до прискорення розвитку малих і середніх виробників сільськогосподарської продукції.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз: монографія / В. Г. Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2006. – 292 с.
2. Беседін М. О. Аграрний менеджмент: оціночно-ситуаційний підхід: Практикум. – Х.: Вид-во ХНАУ, 2002. – 159 с.
3. Дем'яненко С. І. Менеджмент аграрних підприємств // Навч. посібник. – Київ. – 2005. – 347 с.
4. Організаційно-економічна модернізація аграрної сфери: наукова доповідь / за заг. ред. акад. НААН П. Т. Саблука. – К.: ННЦ ІАЕ, 2011. – 342 с.

УДК [339.564:338.27:338.439]

О.С. Сенишин, к.е.н., доцент

Львівський національний університет імені Івана Франка

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОДОВОЛЬЧОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

Сучасний стан вітчизняного продовольчого ринку, на жаль, характеризується відсутністю важливих товарних сегментів, низьким рівнем розвитку інфраструктури, насиченістю ринку іноземною продукцією, існуванням неефективних зв'язків у ланцюжку «земля – людина – виробництво – зберігання – розподіл – збут» та наявністю інших негативних явищ, що гальмують його розвиток. З огляду на це, виникає гостра необхідність пошуку шляхів удосконалення системи функціонування продовольчого ринку, чим і пояснюється актуальність дослідження. Для досягнення бажаного стану продовольчого ринку необхідно удосконалити систему виробництва, реалізації та споживання продовольчої продукції.

Необхідність розвитку власного виробництва харчової продукції продиктована тим, що збільшення імпортозалежності країни за групами продовольчих товарів, не лише призводить до економічних втрат, але й становить загрозу стабільності та безпеки продовольчого ринку країни. Тому, проаналізувавши систему вітчизняного виробництва сільськогосподарської та

продовольчої продукції виділено такі основні проблеми:

1. У сучасних умовах на аграрному ринку активно розвиваються великі агрохолдинги, а дрібні фермерські та одноосібні селянські господарства поступово занепадають, внаслідок чого українське село все частіше залишається осторонь від великомасштабного сільськогосподарського виробництва.

2. У системі вітчизняного сільськогосподарського виробництва практично повністю відсутній такий важливий товарний сегмент як органічна продукція.

3. Незважаючи на активну діяльність Національного банку генетичних ресурсів України, який входить до десятки найбільших генетичних банків світу, суб'єкти великого та середнього агробізнесу віддають перевагу закупівлі імпортного зерна.

4. В Україні, незважаючи на наявність достатнього законодавчого і нормативно-правового забезпечення, державна підтримки сільськогосподарського виробництва є недостатньою.

5. Більшість вітчизняної продукції виготовляється відповідно до державних стандартів, які суттєво відрізняються від європейських не лише своїм поблажливим ставленням до харчових добавок і ароматизаторів, але й вимогами до технології, упакування, маркування, внаслідок чого українським товаровиробникам складно збувати надлишки своєї продукції на зовнішньому ринку, а особливо, у країни Європи.

6. У зв'язку із глобалізацією торгівлі на внутрішній ринок країни потрапляє все більше іноземних товарів, які поступово за деякими групами харчової продукції витісняють вітчизняне виробництво.

7. За роки незалежності України, на жаль, не відбулося поліпшення структури експорту вітчизняної аграрної продукції. Україна й досі переважно експортує сільськогосподарську сировину, а частка готової продукції у структурі експорту аграрної і продовольчої продукції не перевищує 30 %.

З огляду на вищесказане, з метою покращення системи функціонування вітчизняного виробництва продовольчої продукції доцільно здійснювати діяльність у восьми основних напрямках: перший – розвивати сільськогосподарське

виробництво дрібними фермерами та одноосібними селянськими господарствами, другий – розвивати органічне землеробство, третій – активізувати селекційну діяльність та забезпечити виробництво вітчизняного конкурентоспроможного насінєвого матеріалу, четвертий – активізувати державну підтримку сільськогосподарського виробництва, п'ятий – привести вітчизняну продовольчу продукцію у відповідність до міжнародних стандартів, шостий – розвивати виробництво альтернативних видів енергії із сільськогосподарської сировини, сьомий – посилювати захист вітчизняного товаровиробника на внутрішньому ринку країни, восьмий – розвивати систему переробки продукції безпосередньо у місцях виробництва сировини. Важливим кроком на шляху до розвитку сільськогосподарського виробництва дрібними фермерськими та одноосібними селянськими господарствами є створення системи сільськогосподарської кооперації на селі, а саме системи сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів (СОК), що об'єднують особисті селянські господарства та дрібних фермерів у єдину структуру з повним циклом виробництва і реалізації сільськогосподарської продукції.

Підсумовуючи вищесказане слід зауважити, що покращення ситуації на продовольчому ринку України можливе у випадку підвищення ефективності виробництва й переробки сільськогосподарської продукції, покращення системи її реалізації та забезпечення усіх необхідних умов для зростання рівня її споживання.

УДК 332.15: 636.3.033

Г.В. Трофімова, к. с.-г. н., доцент, завідувач НДВ
кон'юнктури аграрних ринків та аналізу
економічних трансформацій в АПК
НДІ «Укragропродуктивність»

СТРАТЕГІЧНА ОСНОВА ДИВЕРГЕНЦІЇ КОНКУРЕНТОЗДАТНОГО РОЗВИТКУ ВІВЧАРСТВА

При високій біологічній резистентності овець вітчизняна галузь вівчарства виявилася – сенситивною. Першу хвилю

руйнування нагромадженого потенціалу української галузі вівчарства спричинила Чорнобильська катастрофа (1986 р.), другу – динамічна трансформація вітчизняної економічної діяльності на зовнішній арені (1992 р.). В країні залишилося 743,9 тис. голів – у 2015 р. проти 7896,2 тис. голів – у 1991 р. та 8815,3 тис. голів – у 1981 р. [3].

В період істотної модифікації національної економіки вітчизняні вчені визнають нагальну необхідність невідкладного відродження галузі вівчарства в Україні [1, 2, 4].

Для реанімації і подальшого оптимального формату економічного розвитку конкурентоздатного вівчарства належить розробити чітку стратегію, що не обмежується задоволенням внутрішнього ринку та передбачає розширення конкурентної площини. Проте кроки з відновлення високої конкурентоздатної галузі повинні базуватися на регіональній гетерогенності екосистем, дисиметричності агроценозів та ефективному використанні унікальних біологічних властивостей характерних лише для цих тварин.

Більшість вітчизняних науковців у своїх працях дотримуються умовного поділу території України на п'ять природно-економічних зон: Степ, Південь, Лісостеп, Полісся та Захід. Утім терени України мають широку диференціацію природних екосистем (наземних – п'ять та водних – чотири), що характеризуються різними рельєфними і кліматичними умовами, типами ґрунтів (іх 17) та відповідним біорізноманіттям. Сучасні національні гео економічні трансформації призвели до збільшення регіональних диспропорцій і сформували своєрідні макроагроценози: в зоні Степу, Півдня та частині Лісостепу запанувала монопродуктивна модель сільськогосподарського виробництва, Полісся та Лісостепу – переважно технічні культури (вони є агресивними культурами – витісняють природну флору та фауну, зменшують популяції мікроорганізмів ґрунту), Західній – збіднення лісового ценозу. Окремо означена територія забруднення техногенними радіоактивними елементами (Північна частина України). На територіях із щільністю забруднення ґрунтів ^{137}Cs до 5 Ки/км^2 , для одержання екологічно

чистої баранини та ліверу, літньо-пасовищний період можна використовувати без змін традиційних умов утримання та годівлі [6].

Завдяки пластичності, мінливості та адаптивній здатності овець, навіть при таких масштабних змінах, можливо виробництво продукції вівчарства у різних агроекологічних умовах. Від цієї сільськогосподарської тварини отримують безальтернативну різноманітну продукцію з цілющими властивостями. *Баранина* – низькокалорійний, високобілковий, з низьким вмістом холестерину продукт, має дієтичні та лікувальні властивості. *Овече молоко та сири з нього* – багаті на кальцій та мають низький вміст лактози, рекомендований продукт при гіполактазії (підвищена чутливість до лактози) та остеопорозі. *Овечий жир* має харчове, медичне та технічне застосування. *Овеча вовна, смушки, овчини* не мають аналогів за еластичністю, міцністю та концентрацією тепла. *Ланолін (вовняний жир)* широко використовується при виготовленні косметичних засобів та лікарських препаратів. Вівці – єдині у світі сільськогосподарські тварини, у яких ніколи не було виявлено захворювань на туберкульоз та рак.

Український генофонд налічує сім основних вітчизняних порід та шістнадцять внутрішньопородних типів: асканійська м'ясо-вовнова з кросбредною вовною, асканійська тонкорунна, смушкові, асканійська каракульська порода, м'ясні – олібс, тексель, шароле, молочної породи – лакове та інші [5].

Саме розвиток екосистемної дивергенції та широкого спектру використання різноманітної продукції вівчарства допоможе знайти відповідні сильні сторони та задіяти латентний потенціал галузі по максимуму. В умовах формування аграрних субрегіонів та депресивних локальних ареалів провідним серед стратегічних пріоритетів має бути підвищення конкурентоздатності галузі в усіх регіонах із дотриманням принципів раціонального поєднання природи та економічної діяльності, уникнення екологічно агресивних технологій та виробництв.

Список використаних джерел:

1. Бінкевич В. Я. Вівчарство України: основні тенденції функціонування галузі [Електронний ресурс] / В. Я. Бінкевич, І. В. Яценко // Науковий вісник

Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Ґжицького. – 2015. – Т.17, № 1(2). – С. 212-220. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvlnu_2015_17_1\(2\)_44](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvlnu_2015_17_1(2)_44)

2. Вдовиченко Ю. В. Стан та наукове забезпечення галузі вівчарства в Україні [Електронний ресурс] / Ю. В. Вдовиченко, В. М. Іовенко, П. Г. Жарук, Н. А. Кудрик, Л. В. Жарук // Науковий вісник "Асканія-Нова". – 2016. – Вип.9. – С. 3-16. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvan_2016_9_3

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

4. Ібатуллін І. І. Стан та шляхи підвищення експортного потенціалу галузі вівчарства України [Електронний ресурс] / І. І. Ібатуллін, В. О. Пабат, В. М. Туринський // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва. – 2016. – Вип. 236. – С. 30-45. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvpau_tevppt_2016_236_6

5. Тенденції розвитку вітчизняного та світового ринку продукції вівчарства / [Демчак І. М., Микитюк Д. М., Антонік І. І. та ін.] – К.: НДІ «Укragропромпродуктивність», 2013. – 151 с.

6. Трофімова Г. В. Особливості накопичення радіоцезію в організмі овець при його хронічному надходженні в різних умовах утримання та годівлі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. с.-г. наук: спец. 03.00.16 «Екологія» / Г. В. Трофімова. – Житомир, 2000. – 11 с.

УДК 349.232

Н.Л. Шпортюк, к.держ.упр., доцент

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Україна завжди була переважно аграрною країною, розвиток економіки якої багато в чому залежав від ефективності сільськогосподарського виробництва. Тому формування системи стимулів, що сприяють підвищенню трудової мотивації і зацікавленості працівників сільського господарства в результатах своєї праці, має особливе значення. Численні дослідження показують, що саме матеріальне стимулювання має найбільший вплив на ефективність виробництва. Система матеріального стимулювання зазнала істотну трансформацію в процесі свого становлення, яка обумовлена впливом історичних

особливостей розвитку України: менш ніж за одне століття в країні сталося дві зміни суспільно-політичного ладу.

Особливості ведення сільськогосподарського виробництва при командно-адміністративній і ринковій економіці вимагали відповідної організації оплати праці, що позначалося на матеріальній зацікавленості працівників по-різному. Дослідження еволюції системи матеріального стимулювання праці грає велику роль для її вдосконалення, оскільки дозволяє виявити її недоліки, які склалися за різними механізмами господарювання, та сприяє оцінці їх впливу на розвиток галузі в цілому.

Найбільший вплив на сучасний стан системи матеріального стимулювання праці надали ринкові перетворення, до яких сільськогосподарські недержавні підприємства виявилися не готові, що призвело до наступних недоліків в їх організації:

- оплата праці в натуральній формі;
- затримки з виплатою заробітної плати;
- недостатнє застосування новопосталих з переходом до ринку інструментів впливу на працівника;
- низький рівень заробітної плати;
- недостатнє регулювання механізмів соціального захисту населення як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств;
- слабкий зв'язок між рівнем винагороди і результатами праці та виробництва.

Таким чином, до початку XXI століття, незважаючи на значну стабілізацію економіки, сільськогосподарська галузь продовжувала залишатися в глибокій кризі. Більшість сільськогосподарських організацій виявилися збитковими. виправити становище змогло тільки створення чітко обгрунтованої і дійсно ефективної системи матеріального стимулювання праці при централізованому регулюванні механізмів соціального захисту населення та заповненні безлічі законодавчих прогалів в регулюванні заробітної плати.

Для усунення сформованих в період ринкових перетворень недоліки у трудовій мотивації вдосконалення системи матеріального стимулювання має спиратися на аналіз рівня розвитку сільськогосподарських підприємств, їх виробничого

потенціалу та сформованих механізмів формування доходів працівника.

УДК 339.13.017

Я.А. Аксюк, аспірант
Полтавська державна аграрна академія

АКТУАЛЬНІСТЬ РИНКІВ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ ІЗ ОСОБЛИВИМИ ВИМОГАМИ ДО ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ДЛЯ ЗЕРНОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ

До групи товарів із особливими вимогам до параметрів якості продукції в більшій мірі відноситься товари дитячого харчування, ринок якого представляє надзвичайний інтерес для зернопереробних підприємств. Дитяче харчування відноситься до категорії товарів, від яких покупці при всьому бажанні не можуть відмовитися. Можливо, саме тому навіть у кризу не спостерігалось масового скорочення продажів на ринку, як це відбувалося в інших галузях. У той же час українським виробникам вигоди від цього небагато, так як чи не дві третини всього дитячого харчування в нашу країну імпортується з-за кордону. Висока конкуренція з боку зарубіжних компаній і своєчасно невирішені законодавчі питання, по суті, перекрили вхід на ринок новим гравцям. Втім, є приклади, коли компаніям вдається займати ніші, які залишилися без уваги відомих зарубіжних брендів.

Продукти – замітники грудного молока – найбільш популярний вид дитячого харчування в світі (2/3 від загальної структури ринку). Причому понад 60 % продажів доводиться на розвинені країни, в яких проживає 11 % всіх дітей у світі у віці до 3-х років. Але в різних державах статистика споживання дитячого харчування дуже відрізняється. Наприклад, у Північній Америці – 75% ринку зайнято заміниками молока, в Азії – 80 %, а у Східній Європі – лише 41 %. В цілому ж Європа – другий регіон у світі за обсягами споживання дитячого харчування після Північної Америки. Два роки тому в грошовому вираженні європейський ринок склав 5,5 млрд. євро,

4,5 млрд. євро з яких припало на західноєвропейські держави. Зокрема, лідером споживання замінників молока була Франція (близько 1/3 ринку), а банкової продукції – Італія.

Одна з особливостей світового ринку – невелика кількість виробників. Зокрема, Bristol-Myers, Abbott Laboratories і Novartis є найбільшими виробниками у країнах Північної Америки, займаючи 70 % місцевих ринків. А більше 50% європейського ринку ділять Numico, Heinz і швейцарська Nestle. До речі, останньому також належить більше 35 % продажів в Азії, Латинській Америці та Африці. Вплив локальних виробників на розстановку сил у галузі невелика. Хоча останнім часом активізувалися підприємства пострадянських країн, пропонуючи споживачам свого роду ноу-хау. Зокрема, у Росії запустили проект з виробництва дитячого харчування на основі кобилячого молока. Вважається, що за складом це молоко дуже близько до жіночого і воно не викликає алергію. До того ж, на відміну від продукції на основі коров'ячого молока, нове дитяче харчування можна буде призначати не тільки для вигодовування, але і в лікувальних цілях при захворюваннях печінки і діабеті [1].

Потенціал ринку дитячого харчування більш широкий за рахунок можливості диверсифікації і розширення цільової аудиторії. Як свідчать результати вивчення ринку дитячого харчування німецької компанії Claus Hipp, в 2010 році в період падіння темпів народжуваності, продажі дитячого харчування Hipp при цьому показали зростання. Дані соціальних спостережень показали, що крім молодих батьків, харчування для дітей купують також люди похилого віку. Таким чином, компанія Claus Hipp відкрила наявність ще одного ринку збуту. Досвід Японії також доводить перспективність цього сегмента. Коли в країні різко почала скорочуватися народжуваність терміново потрібні були нові горизонти збуту. Дослідники з'ясували, що крім батьків продукцію харчування для дітей також набуває «сідоволосе покоління» за ті цінності, якими вона для них володіє, а саме легкості перетравлення і споживання. Розуміючи уразливість нової категорії, японці стали випускати продукти для пенсіонерів із завуальованими назвами, наприклад «Цікава їжа» або «Їжа для віку від 0 до 100» [2].

Перехід продуктів харчування для дітей на більш доступний рівень як по цінній політиці, так і за присутності на полицях, а також популяризація та прищеплення культури правильного і збалансованого харчування для дітей дошкільного віку може дати істотний поштовх розвитку галузі. Для наочності, розрахуємо потенційну ємність категорії дитячих сумішей. При розрахунку даного показника за основу бралися тільки міські жителі, т. к. годування дітей купівельними харчуванням у сільській місцевості мінімально. У 2016 р. в Україні народилося 459 тис. немовлят, при цьому в містах їх кількість склала близько 300 тисяч. [3]. Грудним молоком до 6 місяців годували 60 % матерів, решта 40 % спочатку могли годувати малюків грудним молоком, пізніше перейти на суміші. В абсолютному вираженні кількість таких малюків склала 120 тисяч. Імовірно на добу малюкам до 6 місяців потрібно в середньому 700-900 грам дитячого харчування. У перерахунку на тоннаж, потенційна ємність сегмента може скласти 84-108 тони на добу або 31-40 тис. тон на рік. При цьому розрахунок охоплює лише частину цільової аудиторії і лише один сегмент.

Таким чином, основною характерною рисою українських покупців дитячого харчування є їх практичність. Якщо споживачі розвинутих країн у більшості випадків дитяче харчування мануфактурного виробництва сприймають, як зручний та доступний підхід до догляду за дитиною, то українські сім'ї вдаються до покупного дитячого харчування найчастіше за необхідності. По можливості економлячи кошти, їжу для дітей мами готують в домашніх умовах, що не завжди є корисним, а іноді і безпечним. Продукція вітчизняного виробництва не завжди є на полицях магазинів, при цьому деякі сегменти українські виробники зовсім не покривають потреби, наприклад, спеціальні суміші медичного призначення, м'ясні і рибні консерви, печиво, макаронні вироби і соуси, що відкриває можливості для розвитку потенціалу агропереробних підприємств з кінцевою продукцією.

Список використаних джерел:

1. Рынок детского питания в Украине. Маяк-Мониторинг. Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mayak.zp.ua/review-analysis/814-rynok-detmskogo-pitaniya-v-ukraine>.

2.Обзор рынка детского питания в Украине. http://babyexpo.ua/baby_expo

/news_baby_expo/detail.php?ELEMENT_ID=5788.

3. Счетчик населения Украины. Проект Countrymeters. Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://countrymeters.info/ru/ukraine>.

УДК 338.43

В.А. Герцег, аспірант
Ужгородський національний університет

ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ З МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

На сучасному етапі конкурентоспроможність фірми забезпечується переважно нарощуванням наявних ресурсів, впровадження нових технологій, інноваційних трансформацій. Ринкове середовище висуває жорсткі вимоги до підвищення ефективності наявних ресурсів та напрямів розбудови і зміцнення ресурсного потенціалу, зниження затрат на виробництво, підвищення якості товарів. Потрібні якісно нові підходи до керування діяльністю вітчизняних підприємств. Забезпечення діяльності та управління підприємством, а також державне регулювання в економіці потребує обґрунтування планових завдань, контролю їх виконання, об'єктивної оцінки результатів та затрат, тобто розрахунку ефективності та шляхів її покращення.

Проблематика ефективності підприємств охоплює питання забезпечення результатів його діяльності й специфіки витрат, що зумовили їх одержання, виявлення причинно-наслідкових зв'язків між зазначеними процесами.

У сільському господарстві поняття «ефективність» пов'язується з одержанням максимальної кількості продукції з гектара земельної площі при найменших затратах суспільної праці як живої, так і уречевленої, на виробництво одиниці продукції. При цьому виділяють технічну, економічну, соціальну та екологічну ефективність [1, с. 23].

Для вдосконалення ефективності діяльності аграрних підприємств невід'ємною складовою в першу чергу є

відтворення та ефективне використання їх ресурсного потенціалу, який включає матеріальні, нематеріальні, трудові, фінансові ресурси, основні методи управління та організації їх використання.

Варто зазначити, що ефективність діяльності аграрних підприємств має безпосередній вплив на забезпечення розвитку сільських територій де основною сферою діяльності є сільськогосподарське виробництво.

Розвиток сільських територій України потребує інтегрованого галузево-територіального підходу. Обґрунтовано, що національна політика розвитку сільських територій повинна будуватися, спираючись на наукову базу та досвід розвинутих країн. Врахування зазначеного досвіду сприятиме формуванню національної політики у сфері розвитку територій сільської місцевості відповідно до європейських стандартів.

Нині проблематика розроблення ефективної стратегії розвитку сільських територій регіонів України є одним з найважливіших напрямів агроекономічних досліджень українських вчених. Недосконалість національної методології стратегічного планування та прогнозування розвитку сільської місцевості на субрегіональному (муніципальному) рівні, відсутність системності в окресленні пріоритетів розвитку сільських територій зумовлює необхідність наукового пошуку методичних підходів до вирішення актуальних проблем сільського розвитку.

При цьому особливої актуальності набувають питання інфраструктурного забезпечення сільських територіальних систем.

Основними цілями для досягнення позитивного результату в сільськогосподарській діяльності повинні бути такі, як:

1. Створення умов для поширення процесів розвитку і підвищення ефективності використання потенціалу.

2. Підвищення рівня привабливості проживання в сільській місцевості, виконання програми державної підтримки молодих працівників, залучених до роботи в сільських населених пунктах та стимулювання зайнятості населення в сільській місцевості поза сферою сільськогосподарського виробництва, включаючи розвиток аграрного бізнесу та інших.

3. Покращення конкурентоспроможності продукції сільського господарства на внутрішньому ринку через: технологічне переоснащення галузей аграрного виробництва, поширення застосування ресурсозберігаючих та екологічно-сприятливих технологій та техніки; стимулювання у рослинництві раціонального поєднання органічних і мінеральних добрив.

4. Створення системи довгострокового кредитування інвестиційних проєктів, що базуються на сучасних ресурсозберігаючих технологіях.

5. Забезпечення державної, регіональної підтримки середніх та малих господарюючих суб'єктів у сільському господарстві.

6. Сприяння формуванню дієвих каналів збуту сільськогосподарської продукції.

Виникає потреба узагальнити зарубіжний досвід розвитку сільських територій та вдосконалення ефективності діяльності аграрних підприємств для окреслення можливості його використання в Україні та її регіонах, обґрунтування перспективних напрямів інституційного забезпечення інфраструктурного розвитку територій сільської місцевості.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств: [підручник] / В. Г. Андрійчук – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с.

2. Андрійчук В. Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз : монографія / Андрійчук В. Г. – К. : КНЕУ, 2005. – 292 с.

3. Багров В. П. Економічний аналіз : [навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів] / В. П. Багров, І. В. Багорова; Дніпропетровська держ. фінансова академія. – К.: Центр навчальної л-ри, 2006. – 158 с.

4. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства: [навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів] / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблодська, О. О. Решетняк. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 397 с.

5. Економіка сільського господарства : підруч. для студ. екон. спец. вищ. аграрних закладів освіти I-II рівнів акредитації / [Руснак П. П., Жебка В. В., Рудий М. М., Чалий А. А.]; за ред. П. П. Руснака. – К. : Урожай, 1998. – 319 с.

6. Коваленко О. В. Ефективність використання ресурсного потенціалу підприємств / О. В. Коваленко // Вісник аграрної науки. – 2008. – №7. – С. 70-72.

**АНАЛІЗ СУЧАСНИХ НАПРЯМІВ АЛЬТЕРНАТИВНОГО
ЗЕМЛЕРОБСТВА ЯК ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО
ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО АГРОПІДПРИЄМСТВА**

Природною основний сільськогосподарського виробництва є земельні ресурси. Правильне їх використання дозволяє вирішувати проблеми продовольчого постачання населення, підвищувати його добробут, забезпечувати соціальну стабільність суспільства. Як відомо, земельні ресурси характеризуються просторовою обмеженістю. З економічної точки зору обмеженість землі – поняття відносне, оскільки додаткові вкладення в землю дозволяють безперервно збільшувати виробництво продукції з одиниці площі. Отже, головний шлях підвищення економічної ефективності землекористування в сільському господарстві на сучасному етапі – послідовна технологічна перебудова. Об'єктивна необхідність її визначається постійним зростанням попиту на продукцію сільського господарства в потрібному асортименті та відповідній якості і зниженням забезпеченості родючої або використовуваної землею в розрахунку на душу населення.

Розглянемо сучасні напрямки та тенденції в галузі альтернативного землеробства, які являють собою основу ефективної системи землекористування.

За підрахунками вчених, за останнє століття ярами, а також видуванням ґрунтів вітром (вітровою ерозією) на земній кулі знищено ґрунт на площі близько 2 млрд. га. Це площа, майже дорівнює території 15 % всієї суші, або 27 % сільськогосподарських земель планети. Тому першим технологічним напрямком вважається No-till-технологія, як основний протиерозійний спосіб захисту земель.

Технологія No-till є одним з найбільш ефективних методів захисту ґрунту від вітрової та водної ерозії. Вона сприяє максимальному накопиченню і збереженню вологи, збільшує

виросування культур. Зараз ця технологія дуже широко застосовується в США – 25 млн га, в Бразилії – 24 млн га, в Аргентині – 18 млн га, в Канаді – 13 млн га, в Австралії – 9 млн га. В 1999 році технологія No-till у всьому світі застосовувалася на площі 45 млн га, збільшившись до 95 млн га в 2005 році. На сьогоднішній день площа під цією технологією подолала позначку 100 млн га. Фермери всього світу все більше і більше визнають користь цієї технології [2].

Найбільш перспективним, на нашу думку, варіантом досягнення збалансованого сільськогосподарського природокористування є впровадження в практику територіального розвитку інструментів та методів ландшафтного планування, яке враховує як ландшафтно-екологічні, так і соціально-економічні аспекти природокористування і застосовується для еколого прийнятної територіальної організації будь-якої діяльності в конкретному ландшафті.

Ландшафтно-адаптивне землеробство розглядається як особлива міждисциплінарний дослідницький напрям, предметом якого є вивчення ландшафтів з екологічної точки зору, в цілях збалансованої територіальної організації природокористування. В сільськогосподарській практиці важливо враховувати основна вимога еколого-ландшафтного підходу – збалансоване співвідношення між використанням (експлуатацією), консервацією і покращенням конкретного виду земель при оптимальній реалізації потенційних можливостей, ув'язнених в самих ландшафтах.

Практично у всіх країнах Європи системи ландшафтного планування ґрунтуються на принципах, розроблених і використовуваних в Німеччині, оскільки саме тут зародилося і сформувалося саме поняття «ландшафтне планування». Яскравим прикладом функціонального зонування своєї невеликій території може служити Бельгія, де прийнято близько 23 секторальних планів PDS (Plan de Secteur) з виділенням зон для сільськогосподарських, лісових, промислових, урбанізованих земель особливо охоронюваних територій. Прикладом практичного застосування еколого-ландшафтних досліджень в практиці сільськогосподарського

землекористування може служити досвід класифікації земель, що використовується в США. У ній враховуються фактори, лімітуючі сільськогосподарське виробництво. Протягом більш ніж 60-річного періоду Службою охорони ґрунтів США систематично проводяться земельні обстеження, послідовно охоплюють усі округу штатів. Звіти цих, а також ряду інших обстежень являють собою досить повну зведення відомостей не тільки про ґрунтах, але і про багатьох інших властивості ландшафтів, які активно використовуються фермерами на практиці [4].

З споживчої точки зору найбільшу увагу заслуговує екологічний або органічне землеробство. По стандарту Євросоюзу, терміни «екологічне», «біологічне» та «органічне» сільське господарство є практично синонімами. У різних країнах для позначення сільськогосподарської практики, що відповідає принципам органічного сільського господарства, використовують різні терміни: «органічне» (organic) – англосовні країни, Україна; «екологічне» – Угорщина, Данія, Іспанія, Литва, Польща, Словаччина, Україна, Чехія, Швеція; «біологічне» – Німеччина, Греція, Грузія, Італія, Латвія, Нідерланди, Португалія, Франція; «природне» – Фінляндія.

Згідно з визначенням IFOAM, «органічне сільське господарство – виробнича система, що підтримує здоров'я ґрунтів, екосистем і людей. Залежить від екологічних процесів, біологічної різноманітності та природних циклів, характерних для місцевих умов, уникаючи використання невідновлюваних ресурсів. Органічне сільське господарство поєднує традиції, нововведення та науку, щоб поліпшити стан навколишнього середовища і розвивати справедливі взаємовідносини і гідний рівень життя». За даними Дослідного інституту органічного сільського господарства (FiBL) і Міжнародної федерації рухів органічного сільського господарства (IFOAM) площі земель під органічним виробництвом у світі безперервно зростають. За шістнадцять років їх розмір збільшився майже в 4 рази і в 2014 р. склав 43,7 млн. га.

Статистична інформація про органічному сільськогосподарському виробництві надходить з 172 країн світу. З кожним роком їх кількість поступово зростає. В Європі

всі країни без винятку мають органічний сектор. В Африці органічне виробництво розвивається у 70 % країн, Азії – 79 %, Південній Америці – 72 % [6]. Світовими лідерами по площам, зайнятим під органічне виробництво, є Австралія – 17,2 млн. га, 97% з яких займають пасовища, Аргентина – 3,1 млн. га і США – 2,2 млн. га. Середній розмір одного господарства в цих країнах становить відповідно 10 046 га, 3 078 га і 169 га. В цілому на першу десятку країн з найбільшими площами сільськогосподарських земель, зайнятих під органічним виробництвом, припадає 31,8 млн. га, що становить 73 % всіх органічних земель світу [6].

Використання технології органічного землеробства вимагає добре розвинуеного ринку, наявності платоспроможного попиту. У тому випадку, якщо пріоритетом сільськогосподарських підприємств є цінова конкуренція значні можливості оптимізації витратного тиску землеробства являє прийоми точного землеробства. Точне землеробство – технологія, заснована на системах польового управління, які оптимізують в цілому фермерську роботу і споживані ресурси. Головні двигуни світового ринку – підвищення ефективності, врожайності, урядова підтримка, енергозбереження і зниження витрат, плюс зростаюча агроіндустрія.

Ресурс ReportsnReports.com пропонує свій огляд ринку точного землеробства за технологіями і компонентів з прогнозом і глобальним аналізом на 2013-2018 роки. При середньому щорічному прирості в 13.36% ринок точного землеробства повинен в 2018 році досягти цифри \$3,721.27 млн. Цей ріст обумовлений участю таких гравців як Deere & Co. (США), Trimble Navigation (США), Topcon positioning systems (США), Raven Industries (США), Precision Planting (США), AGCO (США) та інших. Повна назва огляду таке: «Технології (GPS/ГНСС, ДВС, дистанційне зондування і VRT – технологія диференційованого внесення добрив), компоненти (автоматизація і контроль, датчики, системи управління технікою), додатки (моніторинг врожаю, VRA – алгоритм маршрутизації транспортних засобів, картування, моніторинг стану ґрунтів, рекогносцировка) – глобальний прогноз і аналіз (2013-2018)» [3].

Таким чином, представлені альтернативні технології землеробства можуть скласти основу ефективної системи землекористування за рахунок оптимізації різноманітних аспектів виробничої діяльності: забезпечення цінових переваг, забезпечення маркетингових переваг, економія на матеріалах і т. д. Проте всі підходи сповідують єдиний пріоритет розвитку сільськогосподарського землекористування – екологоорієнтованого сталого розвитку.

Список використаних джерел:

1.Кривов В. Пріоритетні напрями оптимізації та адаптації землекористування в сучасних умовах регулювання земельних відносин / В. Кривов // Вісник Львівського національного аграрного університету: землевпорядкування і земельний кадастр. – 2009. – №12. – С. 3-9.

2.Научный и практический опыт NO-TILL в мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pole-news.com/specific-news/news/new-tech/25-innovation/231-st-2012-03-11>

3.Обзор рынка точного земледелия на 2013–2018 годы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.agroxxi.ru/zhurnal-agromir-xxi/stati-rastenievodstvo/obzor-rynka-tochnogo-zemledelija-na-2013-2018-gody.html>.

4.Орлова И.В. Ландшафтно-агроэкологическое планирование территории муниципального района / И.В. Орлова; отв. ред. Б.А. Красноярова; Рос. акад. наук, Сиб. отд-ние, Ин-т водн. и экол. проблем. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2014. – 254 с.

5.Природно-ресурсний потенціал сталого розвитку України / Б. М. Данилишин та ін. – К. : РВПС України НАН України, 1999. – 716 с.

6.Развитие органического сельского хозяйства в мире и Казахстане. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fao.org/3/a-i5454r.pdf>.

УДК 338.48

А.Є. Сірик, аспірант

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

**ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО
РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ
УКРАЇНИ**

Ринок туристичних послуг сьогодні стрімко розвивається в усьому світі. В Україні в останні роки також дедалі більше уваги приділяється туристичній діяльності. З'являються нові види туризму, зростає кількість туристичних комплексів та баз

відпочинку. При цьому державне регулювання цієї сфери не є досконалим. По-перше, Закон України «Про туризм» потребує вдосконалення. По-друге, для деяких нових видів туризму взагалі не існує окремої законодавчої бази. По-третє, у 2014 році Державне агентство України з туризму і курортів було ліквідовано, а його функції покладені на Міністерство інфраструктури України та Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, що стало причиною багаторазової трансформації центрального органу виконавчої влади у сфері туризму. Внаслідок економічної та політичної кризи в країні відбувається значне зменшення в'їзних туристичних потоків. Проблеми розвитку ринку туристичних послуг потребують посилення уваги з боку уряду до їх вирішення. Незважаючи на те, що як ринок сфера туристичних послуг має бути здатною до саморегулювання, але наразі для неї необхідне пряме та опосередковане державне втручання.

У світлі надання Україні безвізового режиму Європейським Союзом перспективи розвитку виїзного туризму, який і до цього був досить популярним, видаються досить оптимістичними. Таким чином, можна вважати, що держава стимулює розвиток виїзного туризму, при цьому в'їзний та внутрішній туризм в Україні розвиваються досить повільно. На думку деяких вчених, серед видів в'їзного та внутрішнього туризму виживають переважно ті, що носять комерційний характер, а соціальний туризм не підтримується державою [2, с. 190]. Це й не дивно, адже держава зацікавлена більше у розвитку тих видів туризму, що приносять прибуток, а отже є джерелом податкових надходжень.

Загальноприйнятими є чотири базові моделі державного регулювання ринку туристичних послуг, а саме: 1) модель, яка базується на ринкових принципах саморегуляції і не передбачає створення окремого центрального органу на державному рівні; 2) модель, яка передбачає створення окремого міністерства як центрального органу регулювання ринку туристичних послуг; 3) європейська модель, за якої державне регулювання ринку туристичних послуг здійснюється багатогалузевим міністерством; 4) змішана модель, яка передбачає наявність комбінованого міністерства, яке охоплює разом із туристичною

діяльністю ще й суміжні галузі [3, с. 106].

Вчені І. Антоненко та В. Гостюк вважають, що для України більше за всі інші підходить третя модель – європейська, за якої регулювання здійснюється багатогалузевим міністерством [1; 3]. Погоджуємось з цією думкою, адже оскільки стратегічною метою нашої держави є входження до складу Європейського союзу, то відповідно й моделі державного управління мають бути наближені до європейських.

Розглянувши існуючі підходи до державного регулювання ринку туристичних послуг в різних країнах, можна запропонувати наступні шляхи удосконалення регулювання вітчизняної сфери туризму:

- прийняття окремих нормативно-правових актів, які регламентуватимуть діяльність окремих видів туризму, зокрема таких, як зелений, гірський, релігійний, мисливський тощо;
- визначення окремої організації, яка буде займатися просуванням українського туристичного продукту на міжнародному ринку, на зразок європейських;
- гармонізація вітчизняного законодавства згідно до стандартів ЄС;
- створення сприятливого інвестиційного клімату шляхом забезпечення високого рівня регламентації туристичної діяльності та зниження податкових ставок;
- надання державних позик на відновлення культурних пам'яток та започаткування туристичної діяльності;
- створення єдиної туристичної інформаційно-аналітичної бази, яка б містила в собі інформацію про історико-культурні об'єкти, туристичні дестинації, туроператорів, туристичні агентства, готелі, ресторани, перевізників тощо.

Зазначене вище сприятиме розвитку ринку туристичних послуг в Україні, враховуючи її багатий потенціал та наявні трудові ресурси.

Список використаних джерел:

1. Антоненко І.Я. Державне регулювання просування туристичного продукту: міжнародний та вітчизняний досвід / І.Я. Антоненко // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. – № 21. – С. 17-22.
2. Василюха Н.В. Особливості державного регулювання розвитку ринку туристичних послуг / Н.В. Василюха // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.7. – С. 188-193.

3. Гостюк В.І. Сучасні моделі державного регулювання туристичної діяльності: міжнародна практика / В.І. Гостюк // Юридичний вісник. – 2015. – № 2 (35). – С. 105-108.

УДК: 339.92

О.О. Сініцин, магістр
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ

Чисельні теоретичні джерела і практика успішних зарубіжних компаній свідчать, що вплив *розміру капіталу* компанії (size) на рівень боргового навантаження є неоднозначним (табл.1). З одного боку, чим більша компанія при інших рівних умовах, тим у неї нижче рівень витрат фінансової нестійкості, а отже більше можливостей для нарощування боргового навантаження, що відповідає постулатам компромісною теорії. Відповідно до агентської концепції, у корпораціях ступінь асиметрії інформації між менеджерами та зовнішніми інвесторами нижче, що має сприяти зменшенню рівня боргу при нарощуванні власного капіталу [Wiwattanakantang, 1999].

Таблиця 1

Теоретичні підходи до виявлення ймовірності кореляції розміру капіталу з борговим навантаженням

Детермінанта	Показник	Очікувана кореляція з борговим навантаженням
Розмір	Виручка	Теорія компромісу: + Теорія ієрархії: -
Прибутковість	ЕВГТДА / Активи	Теорія компромісу: + Теорія ієрархії: -
Матеріальність активів	Основні засоби / Активи	Теорія компромісу: + Теорія ієрархії: -
Дефіцит внутрішніх засобів	Div + CapEx + ΔW - CF	Теорія ієрархії: +
Потенціал зростання, інвестиційні можливостей	Market-to-book ratio	Теорія ієрархії: -

У свою чергу *прибутковість* сукупного капіталу корпорації (*profitability*) є значимою детермінантою, виявленою в абсолютній більшості досліджень. Однак прибутковість сукупного капіталу має не менш неоднозначний вплив на структури капіталу, ніж розмір компанії. З позиції прихильників теорії порядку фінансування, більш прибуткові корпорації можуть покладатися на внутрішні джерела фінансування, що повинно приводити до більш низького рівня боргового навантаження. Протилежна думка у послідовників компромісної теорії, згідно з якою у більш прибуткової корпорації більше можливостей для виходу на ринки позикового капіталу. Більше того, для більш прибуткових компаній податкові вигоди стають більш значущими, і ймовірність реалізації податкового щита збільшується при низькій вірогідності виникнення витрат фінансової нестійкості.

Нерідко в якості змінної для можливостей росту використовується відношення ринкової вартості акціонерного капіталу до балансової вартості акціонерного капіталу (*market to book ratio, MTB*). Чим більше можливості зростання, що відображаються у ринковій вартості акціонерного капіталу по відношенню до балансової вартості, тим вище показник. У рамках же компромісної теорії даний показник може виступати в якості оцінки заставної вартості активів компанії. Таким чином, чим вище відношення ринкової вартості до балансової, тим менше можливостей у компанії для використання боргу. Враховуючи настільки спірний характер інтерпретації показника МТВ, для виявлення потенційної заставної вартості боргу компанії, як правило, використовують показник структури активів компанії (іноді позначається як ступінь матеріальності активів, *Tangibility*). Таким чином, даний фактор може виступати в якості змінної для витрат фінансової нестійкості. З іншого боку, прихильники агентської концепції припускають, що у компаній з великою часткою матеріальних активів, менше можливостей неоптимального інвестування з боку менеджменту, що також має призводити до позитивного взаємозв'язку показника з рівнем боргового навантаження. Розраховується даний показник як відношення основних засобів до сукупних активів. Отже, чим вище показник, тим, згідно

компромісною теорії, більше можливостей у компанії збільшувати позиковий капітал.

Можливості зростання компанії (Growth opportunities) безпосередньо пов'язані з необхідними компанії фінансовими ресурсами. З точки зору теорії порядку фінансування, для компаній з великими можливостями зростання обсяг інвестицій перевищує нерозподілений прибуток за величиною, що означає необхідність залучення зовнішніх (найчастіше позикових) джерел і, як результат, виникнення високого боргового навантаження. Так, дослідження 51 компанії Словенії, проведене на основі анкетування керівників ряду компаній, дозволило зробити висновок, що менеджмент в основному замислюється про залучення капіталу при необхідності інвестувати в нові проекти. При цьому найбільш переважними джерелами фінансування менеджмент вважає внутрішні джерела [Mragor, 2001]. З іншого боку, послідовники компромісною теорії роблять висновок, що у компаній з високими можливостями росту боргове навантаження буде нижчою із-за невисоких потенційних витрат фінансової нестійкості.

Список використаних джерел:

1. Ariff, M., Taufiq, H., and Shamsher, M. (2008). How capital structure adjusts dynamically during financial crises. Working paper.
2. Campello, M., Graham, J. R., dan Harvey, C. R. (2010). The Real Effects of Financial Constraints: Evidence from a Financial Crisis, *Journal of Economic*, 97 (3), pp. 470-487.
3. Harris Milton and Artur Raviv, 1991. "The Theory of Capital Structure," *The Journal of Finance* XLVI, N.1, March 1991.
4. Jeanne, Olivier, 2009. "Debt Maturity and the International Financial Architecture." *American Economic Review* 99 (5), 2135-48.
5. Lemmon, Michael L. and Zender, Jaime F. (2010). Debt capacity and tests of capital structure theories, *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 45 (5), pp. 1161-1187.
6. Myers, S.C. (2001). Capital Structure. *The Journal of Economic Perspectives*, 15 (2), pp. 81-102.

СЕКЦІЯ 6
УПРАВЛІННЯ РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЮ,
БЕЗПЕКОЮ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ
ПІДПРИЄМСТВА.
МАРКЕТИНГОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

UDC 005.915

Lentner Csaba, Prof. Dr.
National University of Public Service,
Head of Institute of Public Finance, Budapest

HANDLING CRISIS – ROLE IN THE ECONOMY

Abstract. After the world economic crisis in 2008 the monetary policy of national banks got emphasizing role in remaining the financial strengthen of each economy or re-newly strengthen this one. This case study provides a brief description of the modernization and the main development stages of the Hungarian banking system and its role in the economy during the time of the crisis from 2008. The focus is on the factors mainly determined by the regulatory environment such as the entry of banks to the market, the ownership structure of the sector and competition in banking.

The weakness of the price competition which is less measurable and not price based has noticeably been increasing since the last decade. This race began with the expansion of sales channels and marketing which is based on cost competition. The Hungarian banking system was less directly affected by the credit crunch. The vast majority of Hungarian banks were owned by foreign banks mostly in the euro zone, which assigned them responsibility for replacing capital.

Key words: Banking system, Ownership structure, Competition, IMF, Economic policy.

JEL Code: E44, E51, F44, G21, G32, H12

Introduction. The Hungarian banking sector was less affected by the credit crisis of 2008 provided by the international banking system of highly developed economies. The Hungarian government was

responsible for managing and solving the financial and economic crisis, based on the credit crisis caused by international banking system, but also there were different reactions of governments of other economies. The main objective of this study is to demonstrate the effects of the regulatory reforms on the Hungarian banking sector, its potential future and motivations of bank share owners, and also the crisis management of the government.

First of all, this case study provides a brief description of the modernization and main development stages of the Hungarian banking system and its role in the economic development during the time of the crisis starting from 2008. The study emphasizes factors mainly determined by the regulatory environment such as the entry of banks to the market, the ownership structure of the sector and competition in banking sector. Also this study analyses effects of the credit crisis and government crisis management on bank competition and lending ability. Subsequently, regulatory reforms of the Hungarian government in fields of bank tax and foreign currency loan are examined, which affect on the bank competition and capital positions of the banking sector.

According to government actions, which differ from international practice and the already manifested signs in the economy some assumptions on banking behaviour are made, which determines their future funding capacity and the future of the banking sector. Finally, the paper summarizes the main findings and conclusions concerning the objects analysed.

The Hungarian banking sector before the 2008 crisis. In 1987 the bank reform constituted the independent commercial bank system detached from the Hungarian National Bank (central bank), which provided financial services in the market together with other financial institutions and retail banks. Since 1980 banking activities have been liberalized progressively and due to the free choice of banks the competition among banks was developed.

In Hungary the Financial Institution Act, which came into force at the end of 1991, was quite liberal compared to other financial institution acts in the European Union. The Financial Institution Act sets up only on professional requirements and did not limit the inflow of strategic investors' bank purchase and residence in Hungary. In 1996 the new-born act was adjusted to the Second

Banking Directive of the EC (European Community), which previously came into force in 1993. As a result of the early opening of the financial market, the liberal authorization practice and alignment to EU standards since the beginning of the millennium a modern competitive banking system has been developed and resulted in financial innovations and advanced financial products. This modern competitive banking system included three elements, mainly foreign-owned commercial banks, several specialized financial institutions and more than 150 mutual saving banks.

In addition to the weakness of the price competition which is less measurable and not price based has noticeably been increasing since the beginning of the last decade. This race began with the expansion of sale channels, for example branch network and marketing institution, which is based on cost competition. However, risk based competition gained ground in the middle of the decade, when banks increased their shares in the retail market by involving riskier customers based on low incomes or inadequate credit collateral; and transactions such as foreign currency loans. Banks significantly expanded in the retail lending market by loosening the prudential criteria, for example higher loan disbursement than its collateral, failure to check the income of the debtors, and contributed with some other factors to the vulnerability of the Hungarian economy during the crisis (Varhegyi 2008). According to the risk-based lending competition of banks the weak price competition resulted in outstanding profitability even at the international level. The average profitability of the banking sector in Hungary was not only higher than the bank profitability of CEE (Central and Eastern European) countries, but also higher than one of banking systems of some developed economies in the first half of the last decade. Banking profitability has grown even higher due to the subsidised housing loans (mortgage) since 2001, with favourable conditions for the banks. Finally, it has provided the basis for the government to impose extra tax upon the sector since 2005, which is about HUF 30 billion yearly.

The increase of funding costs and the extra tax has influences on banking system, therefore banking profitability indicators did not change significantly until the crisis in 2008. Even the spread of the credit crisis did not result in serious changes although credit risk cost

jumped in 2009 in Hungary, which damaged the profitability of the banking sector and managed by reducing the unit cost ratio and increasing the interests for credit borrowers. The real break was the imposition of the new special banking tax from 2010 (see Table 1 and Table 2).

Table 1

Bank lending before the crisis in some Central Eastern European countries, in percentage, 2007

Country	Annual average credit growth between 2003-2007	Credit to GDP Per cent	Retail lending to GDP Per cent	Loans as a percentage of revenues	Foreign currency loans as a percentage of the loan portfolio
Hungary	26.8	53.4	23.3	128.5	52.4
Czech Republic	40.4	50.3	18.8	75.4	13.0
Poland	35.5	37.3	22.1	103.8	24.4
Slovakia	42.1	44.6	15.3	76.4	23.6
Romania	81.5	36.6	17.7	114.8	54.3
Bulgaria	57.4	67.1	23.0	97.7	62.2
Ukraine	98.5	59.9	21.8	152.4	49.9

Source: Based on RZB (Raiffeisen Zentralbank Österreich AG – RZB Group) 2008, 2008 in Black and White. Printing: AV+Astoria Druckzentrum GmbH, Published and manufactured in: Vienna

Table 2

The profitability of the Hungarian banking sector *

Name	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Interest margin	3.9	3.9	3.6	3.3	2.7	2.6	3.0
Commission income	1.3	1.3	1.2	1.1	0.9	0.9	0.9
Operating cost	-3.0	-2.9	-2.7	-2.7	-2.4	-2.0	-2.1
Impairment loss and provision change	-0.4	-0.2	-0.4	-0.5	-0.5	-1.5	-1.2
Return on Assets (ROA)	1.98	1.94	1.89	1.49	0.91	0.72	0.13
Return on Equity (ROE)	23.4	22.7	22.3	17.5	11.2	8.91	1.44

* average asset value expressed as a percentage.

Source: PSZÁF (Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, in English: Hungarian Financial Supervisory Authority) Arany könyv

(Gold Book), 2008a and 2010, Budapest of the credit crisis on bank competition and financial regulation in Hungary. In 2000s the credit crisis had considerable influences on the regulatory environment and the competitive position of the Hungarian bank sector, which was different from other countries. In general governmental risk management played a slighter role, while a greater weight was given to the Hungarian economic policy and the political line, the so called 'non-standard' government interventions. In most countries the role of the state became inevitable, which raised competitive neutrality concerns. Thus, the EC (European Commission) formulated and issued the main principles regarding state support for banks struggling with impaired assets in February 2009 (EC 2009a). There were important principles regarding state support for banks, namely transparency, a harmonized approach to the identification and evaluation of assets, adequately shared costs among shareholders, creditors and the state, sufficient degree of reimbursement at least equal to the capital for the state, recapitalization; with regards to the long-term viability and normal operation of the banking system of the EU (European Union).

Barely half a year later, in July 2009 the EC issued another guideline since 31 December 2010, which would prevail during the assessment of the restructuring aid given by the Member States to banks (EC 2009b).

The approach of the EC guideline was based on three principles: 1. funded banks must stay viable in the long term without additional state support, 2. the beneficiary banks and their owners must contribute to restructuring costs, 3. steps must be taken to limit the distortions of competition in the single market of the EU.

The question can emerge, namely '*What kinds of actions to the competition in the banking system?*' based on the credit crisis concerning bank competition and regulation in the single market of the EU. There were several kinds of actions, which were as follows:

- State aid, capital injections, asset buyouts or guarantees to market participants clearly distort competition.
- Regulatory changes affecting the sector as a whole. However, it is mostly considered to be sufficiently neutral.
- To prevent depositor panic, a comprehensive solution was raising deposit insurance (up to 100 thousand Euros).

The following parts of the study overview some main kinds of actions directed to the competition in the banking system of Hungary.

The effects of credit crisis management on the Hungarian bank competition. Apart from some general features (increasing central bank liquidity, deposit guarantee), the Hungarian government intervened to stabilize the financial system in a different way from most of the developed countries. In 11 most developed countries of the world, since autumn 2008, rescue packages of about one fifth of GDP (five thousand billion dollars' worth) were established of which 40% was already spent by mid-2009 (White et. al 2009). The Hungarian government was only committed to 7.1% of GDP, and made a payment of 2.7% of GDP by the middle of 2009 (EC 2009c; EC 2009d).

The main reason for the restrained state participation in bank crisis management was that the Hungarian banking system was less directly affected by the credit crunch at international level. The other reason was that the vast majority of Hungarian banks were owned by foreign banks mostly in the euro zone, which assigned them responsibility for replacing capital. Thus, the instruments of monetary policy seemed sufficient to handle the problems of the Hungarian banking system.

So that after 2010, the Hungarian National Bank should overcome the shortage of liquidity and restore the lending capacity of banks, liquidity instruments were provided to commercial banks, which became dominated financial policy of the national Government and the Hungarian Central Bank. Therefore, state interventions (e.g. acquisitions) were not as necessary as in many other countries. The objective of the 'bank rescue' package was to improve the stability and the capacity of the Hungarian creditor banks relying on IMF loans; if necessary, with guarantees and capital injection. The law basically opened the possibility of state capital injection for Hungarian banks without dominant foreign owners.

Unique Hungarian financial regulations and their consequences. In Hungary, the effects of the credit crisis due to the coordination of parent banks and the Viennese Bank were relatively modest. In addition to the general liquidity it has become inevitable to reduce the loan / deposit ratio during the credit boom for the last

decade. In the first year only foreign banks reduced the resources sent to their Hungarian subsidiaries whilst a significant amount of capital was allocated in order to cover credit losses and risk costs.

The new Hungarian Government was formed in the spring of 2010 in the spirit of economic 'freedom' which changed the relationship with the international financial institutions and institutions of the EU (ECB = European Central Bank, European Commission). This policy brought regulatory 'solutions' impairing the competitive position of the banking sector such as bank tax as a very different solution from other countries devolving most of the costs of managing foreign currency loans. It is difficult to say what led the Hungarian government to impose a special tax upon the financial sector but it can be assumed that it was a collusion of three factors.

First of all in 2010 there was a budget constraint which means those days before the formation of the new government the European Union revealed that it insisted on *3% deficit target of the governmental budget from GDP*. After 2010 since the Hungarian government also insisted on more tax reductions for interests of wide population, which more tax reductions caused billion forint revenue loss for governmental budget (decreasing a flat-rate personal income tax, corporate tax credit), this needed other sources of income form tax burden on the international banks working in Hungary.

When the international banks increased their interests for their credits borrowed by the Hungarian consumers and flat-purchasers, this caused large financial losses for borrowers. This fact stimulated the Government to increase the interest tax burden on the international banks.

The other factor was ideological as the government announced a *patriotic economic policy* which included the fight against multinational companies in order to protect national capital. The third factor was the distinction between the so called value added work and the service sector. Together with the so called crisis taxes mainly affecting the service (financial, commercial and telecommunications) sectors, all the three measures achieved all the three intended objectives (Felcsúti, 2011; PSZÁF, 2008). *By the end of 2014 the Hungarian Government became successful to follow less than 3% of governmental budget deficit.*

Imposition of bank tax. *The crisis in many countries called for the introducing the bank tax.* The special tax burdened on mostly international banks between 2010 and 2012 was HUF 130 billion, which basically were half the amount of the before tax profit in 2009. Due to the combination of the special tax and the crisis in 2010, the earnings of the banking sector decreased to HUF 34 billion even the three large banks (MKB, CIB, and Raiffeisen) accumulated serious decreasing income, which could provide financial income for governmental budget to help Hungarian borrowers suffering from high level of the credit interests of the international banks.

In the European Union, the introduction of a financial transaction tax was discussed at several levels as a method enjoying general support. Altogether 17 Member States imposed bank taxes of some kind or another. In 2010, the International Monetary Fund (IMF) proposed the idea of a "financial stability contribution" (FSC). A contribution that was also known as "bank tax" that could be used to support the sector in the future. *The specific tax rate was different in other countries.* The Austrian bank tax is less than one tenth of the Hungarian rates they use a narrower tax base and lower rates, too. In a unique way, in Hungary bank taxes affected not only banks but also financial institutions and companies (including insurance, asset management and leasing companies).

Conclusions. In addition to the early opening of the market and the liberal licensing practices by the turn of the millennium, Hungary established a competing system of banks with modern products. In addition to the large number of service providers in the Hungarian banking market, the degree of concentration in the second half of the nineties was weak-medium with weak price competition, close to EU average. Then the risk-based lending competition of banks resulted in outstanding profitability even on the international level. Although the credit crisis in 2008 significantly worsened the profitability of the banking sector, the majority of banks managed to offset it by reducing the unit cost ratio. The real break in the profitability of banks was due to a regulatory change, a very high special tax (even in international comparison) in 2010, which was followed by final repayment reform in 2011.

Hungarian regulations regarding the banking sector, however, opened a new prosperity and economic strategy responded more

accelerate economic growth, opposite to one of 2000s emphasizing the 2008 crisis of the international banking sector, namely a risk-based competition and the escalation of foreign currency lending.

Bank Taxes in EU Member States

Austria	A bracketed tax, levied on banks' 2010 total assets less equity, insured deposits and certain other liabilities. The tax rates are: 0% up to EUR 1 bn, 0.055% for the part of the base above EUR 1 bn and below 20 bn and 0.085% for the part above EUR 20 bn); in effect since January 1, 2011. The tax is a general budget revenue.
Belgium	A flat rate tax (0.035%), levied on banks' total assets less equity and insured deposits; in effect since January 1, 2012. The tax goes into the general budget.
	A flat rate tax (0.08%), levied on the stock of tax-subsidised deposits and an additional tax (0.03%-0.12%); in effect since 1997 and 2012, respectively. The tax goes into the general budget.
Cyprus	A flat rate tax (0.03%), levied on total liabilities less Tier 1 capital. Adopted by the Parliament in December 2011. The tax goes into a financial stability fund.
Dánia	A flat rate tax (10.5%), levied on payroll costs (excluding payroll costs of operations subject to VAT); in effect since 2011. The tax goes into the general budget.
UK	A flat rate tax (0.088%), levied on total liabilities less Tier 1 capital, insured deposits and other secured and liquid liabilities; in effect since 2011. The tax goes into the general budget.
	A stamp duty (0.5%) levied on shares purchased on the OTC market; in effect since 1984. The tax goes into the general budget.
France	A tax levied on high-value bonuses (bonuses in excess of EUR 27,500). The tax rate is 50% and the tax is deductible from the corporation tax. The tax has been in effect since 2011. It goes into a special fund aimed at supporting innovation in banking.
	A flat rate tax (0.25%) levied on the minimum regulatory capital required; in effect since 2011. The tax goes into the general budget.
	An FTT levied on the purchase of shares of French companies with a market value exceeding EUR 1 billion. The tax rate is 0.2%. The tax has been in effect since August 1, 2012.
Greece	A flat rate tax (0.6%) levied on the stock of loans; in effect since 1975. The tax goes into the general budget.
Netherlands	A tax levied on total liabilities excluding Tier 1 capital and insured deposits. The tax rate is 0.044% for short-term liabilities and 0.022% for long-term liabilities. The tax rate is to be increased by 10% for bonuses exceeding 25% of the base salary. The tax has been in effect since July 1, 2011 and it goes into the general budget.
Latvia	A flat rate tax (0.036%), levied on adjusted liabilities; in effect since January 2011. The tax goes into a financial stability fund.
Hungary	Tax on interest subsidies for mortgage loans. The tax is 5% of the interest revenues from subsidised mortgage loans. The tax has been in effect since January 1, 2007 and it goes into the general budget.
	Tax on financial institutions. A bracketed tax levied on financial institutions' 2009 adjusted total assets. The tax rate is: 0.15% for the part of the tax base up to HUF 50 billion and 0.53% above HUF 50 billion; in effect since July 1, 2010. The tax goes into the general budget.

After the crisis, the necessary steps took a long time to make and to solve the real problems. Until the end of 2009 these inefficient and

negative regulatory ‘solutions’ in many ways was the outstanding the real solutions. Therefore the bank tax can increase the income of governmental budget to cover the debt of Hungarian borrowers and flat-purchasers, also for supporting the start ups including the small and medium scale enterprises.

References:

1. BÁNAI, Á. – KIRÁLY, J. – NAGY, M., 2010, Az aranykor vége Magyarországon. (The end of the golden age in Hungary). *Közgazdasági Szemle* Vol.57. No.2. pp.105-131., 2010.

HU ISSN 023-4346 in print form

2. BÁNFI, T., 2012, A devizahitelezés oka, a beavatkozás lehetőségei, módjai (Reason of foreign currency lending, and possibilities, methods of intervention) *Pénzügyi Szemle* 2012/3, Vol. 57. year, No. 3., pp. 380-391

3. CSABA, M. - NAGY, M., 2004, Verseny a magyar bankpiacon. (Competition on Hungarian banking sector) *MNB füzetek (Work Books)* 9.

4. EC (European Commission), 2009a, The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for EU-27 Member States (2008-2060) *European Economy* 2/2009, p. 456, Brussels, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

ISBN 978-92-79-11363-9

5. EC (European Commission), 2009b, Annual Report on Euro Area 2009, *European Economy*, 6/2009, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009,

ISBN 978-92-79-11367-3

УДК 336.025:351.863

В.І. Аранчій, професор, к.е.н., ректор
Полтавська державна аграрна академія

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

Традиційно фінансова безпека розглядається як одна зі складових економічної безпеки, в зв'язку з чим фінансова безпека, так само як і економічна безпека, відображає якісну характеристику економічної та фінансової системи держави. Фінансова сфера є однією з важливих і найбільш динамічних сфер економіки, яка залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів, таких як: геофінансовий фактор, глобальна економічна конвергенція, зумовлена глобалізацією, здатність

національного законодавства регулювати діяльність фінансових інститутів і здійснювати повномасштабний фінансовий контроль тощо.

Науковою спільнотою [1, 5, 7] найбільш узагальнюючим та найбільш вживаним показником ефективності забезпечення фінансової безпеки країни визнаний показник ВВП на душу населення (рис. 1).

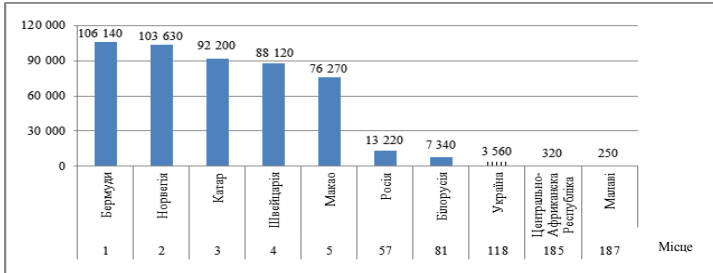


Рис. 1. Рейтинг країн і територій за розміром валового національного доходу на душу населення [розроблено на основі 3]

Проте, деякі науковці вважають, що фінансова безпека повинна розглядатися тільки через призму господарсько-фінансових показників [4, 6]. Разом з тим, фінансова безпека повинна полягати в здатності органів державної влади забезпечити політичними, правовими та економічними методами і засобами безпечне функціонування всіх сфер суспільної та економічної діяльності, де присутні фінансові відносини. Забезпечення фінансової безпеки означає також і управління ризиками у фінансовій сфері, своєчасне забезпечення фінансовими ресурсами всіх фінансових інститутів, а також безперешкодну реалізацію національно-державних інтересів в сфері фінансів.

Враховуючи вищезазначене, доцільно визначити стан фінансової безпеки шляхом визначення інтегрального показника – індекс економічної свободи (Index of Economic Freedom), який є комбінованим показником, що оцінює рівень економічної та фінансової свободи в країнах світу. Експерти Міжнародного валютного фонду визначають економічну свободу як

«відсутність урядового втручання або перешкоджання виробництву, розподілу і споживання товарів і послуг, за винятком необхідної громадянам захисту і підтримки свободи як такої» (рис. 2).

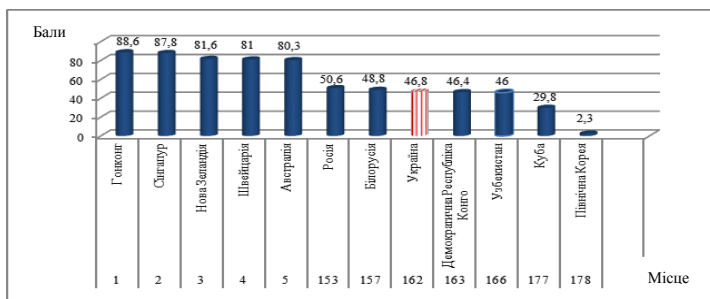


Рис. 2. Рейтинг країн за Індексом економічної свободи, 2016 р. [розроблено на основі 2]

Індекс економічної свободи розраховується за середнім арифметичним десяти контрольних показників: право власності, свобода від корупції, фіскальна свобода, участь уряду, свобода підприємництва, свобода праці, монетарна свобода, свобода торгівлі, свобода інвестицій, фінансова свобода.

Враховуючи вищевизначені показники фінансової безпеки України, їх низький рівень, фінансова безпека повинна собою такий стан захищеності фінансово-економічних інтересів держави, який:

дозволятиме забезпечити фінансову стабільність держави на прогнозований період в будь-яких умовах, в тому числі мінімізувати наслідки кризи грошової і фінансово-кредитної систем;

нейтралізуватиме вплив світових фінансів і економічної експансії зарубіжних країн на національну безпеку;

задовольнятиме потреби суспільства в фінансових ресурсах і забезпечуватиме економічне зростання;

дозволить протистояти існуючим і виникаючим небезпекам загрозам, які завдають фінансових збитків державі, викликають залежність держави від зовнішніх чинників, знижують конкурентоспроможність вітчизняних товаровиробників,

викликають відтік українського капіталу за кордон;

забезпечить гнучкість законодавства при проведенні економічних перетворень, а також відповідність національного законодавства міжнародним стандартам;

забезпечить захищеність фінансових інтересів держави та суспільства;

володітиме ефективним механізмом фінансового контролю в сфері розподілу і використання потоків державних коштів;

підвищить інвестиційну привабливість за рахунок створення відповідного інвестиційного клімату та правового режиму захисту іноземних капіталовкладень;

забезпечить ефективність використання адміністративних методів формування дохідної частини бюджету.

Тому, зростає необхідність впровадження комплексу заходів, спрямованих на усунення недоліків в управлінні грошово-кредитною, фінансовою сферах та забезпечення протидії тінізації та криміналізації грошового обігу. Що стосується систем забезпечення фінансової безпеки, то поки що поза належною структурною організацією залишається система відповідних інститутів і організаційно-управлінських структур, які мають займатися цією проблемою. Додаткові труднощі у формуванні системи фінансової безпеки України пов'язані з відсутністю в країні координаційного центру, який, отримуючи інформацію з цієї проблематики від різних міністерств і відомств, мав би змогу узагальнити її і зробити відповідні висновки.

Список використаних джерел:

1. Винниченко Н. В. Оцінка стану фінансової безпеки в Україні / Н. В. Винниченко, О. М. Есманов // Економічний часопис-XXI. – 2014. – №3-4(2). – С. 47-51.

2. Гуманитарные технологии и информационно-аналитический портал. Рейтинг стран мира по уровню экономической свободы. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/index-of-economic-freedom/ind-ex-of-economic-freedom-info>

3. Гуманитарные технологии и информационно-аналитический портал. Рейтинг стран мира по уровню валового национального дохода на душу населения. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/rating-count-ries-gni/ratingcount-ries-gni-info>

4. Кондрат Е. Н. Финансовая безопасность как объект финансового контроля / Е. Н. Кондрат // Вестник РУДН, серия Юридические науки, 2012. –

№ 2. – С. 30-37.

5. Малик О. В. Показники оцінки фінансової безпеки підприємств: критерії та детермінантні характеристики / О. В. Малик // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – №5. – Т.1. – С. 263-268.

6. Плешакова Н. Показники безпеки грошово-кредитного сектора як складова фінансової безпеки України / Н. Плешакова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2013. – №8(149). – С. 76-79.

7. Портнова Г. О. Фінансова безпека підприємств: сучасні погляди щодо сутності та оцінки / Г. О. Портнова, В. М. Антоненко. Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2012. – №1. – С. 345-355.

УДК 3338.47:330.341.1

О.В. Виноградова, д.е.н, професор,
С.В. Гончаренко, здобувач
Державний університет телекомунікацій, м. Київ

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ІНФОКОМУНІКАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ КОНВЕРГЕНЦІЇ ТЕХНОЛОГІЇ І ПОСЛУГ

Розвиток інфокомунікацій є однією з вагоміших передумов євроінтеграційних процесів в нашій державі, каталізатором інноваційних перетворень, соціально-економічної стабільності та добробуту суспільства. То ж питання стратегічного розвитку підприємств сфери інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) є край актуальними.

Стратегічні рішення в ІКТ сфері України можливо вирішити лише розбудовою високорозвиненого постіндустріального «електронного» суспільства. Головними інструментами виконання цих рішень є концепція мереж нового покоління на базі технологій пост-NGN, 4G і 5G та стратегія розвитку інфокомунікаційних підприємств за умов конвергенції технології і послуг, що дозволить забезпечити інтеграцію української телекомунікаційної інфраструктури в міжнародні телекомунікаційні мережі і ринок послуг зв'язку.

До основних проблем реалізації стратегії розвитку інфокомунікаційних підприємств на засадах конвергенції

технології і послуг слід віднести [1,2]:

1) подолання *технічних і технологічних бар'єрів* на шляху впровадження пост-NGN, 4G і 5G в Україні, а саме: брак IT-стандартів і відкритих технологій, застосовуваних виробниками обладнання; недотримання вимог щодо забезпечення надійності та пропускну здатності; проблеми забезпечення сумісності обладнання і можливості взаємодії з існуючими і майбутніми мережами; невідповідність рівня смуг пропускання, що вимагає різкого збільшення щільності установок базових станцій і розширення спектра частот; фізичний і моральний знос основного технологічного обладнання – комутаційних станцій, систем передачі; майже повне згорання вітчизняної науково-промислової бази з розвитку і виготовлення сучасного телекомунікаційного обладнання тощо;

2) подолання *організаційно-економічних бар'єрів*, а саме: невідповідність існуючих суб'єктів господарювання ІКТ сфери сучасним вимогам; опір організаційним змінам; фінансово-матеріальні проблеми на тлі різкого зростання експлуатаційних витрат операторів мереж і наданні послуг; організаційні проблеми щодо надійності, керованості та якості обслуговування; соціально-психологічні проблеми (неготовність готовність керівництва і персоналу підприємства до інновацій); невідповідність кадрової забезпеченості ІКТ-сфери; низька платоспроможність як інди-відуальних, так і колективних (корпоративних) споживачів тощо;

3) подолання *нормативно-правових бар'єрів*, а саме: невідповідність існуючим світовим правовим нормам; брак державної законодавчої підтримки; відсутність централізованого регулювання ринкового механізму розвитку галузі; відсутність національної гармонізація базових міжнародних стандартів технологій пост-NGN, 4G і 5G; ринковий конфлікт інтересів споживачів і надавачів телекомунікаційних послуг; негативний вплив неврегульованості у політичній та військовій площині.

Подолання перешкод на шляху інноваційного стратегічного розвитку інфокомунікаційних підприємств України на засадах конвергенції технології і послуг дозволить змінити парадигму функціонування телекомунікаційних та інформаційно-

комунікаційних систем та усієї сфери ІКТ країни і здійснити поступовий перехід інноваційно-технологічного, організаційного та інтелектуального потенціалу на сучасний рівень розвитку телекомунікацій і інформаційних мереж.

Список використаних джерел:

1. Виноградова О. В. Передумови впровадження технологій 4G і 5G як складових інноваційного розвитку телекомунікаційних підприємств України / О. В. Виноградова, С. В. Гончаренко // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2016. – № 4. – С. 50-55.

2. Гребенніков В. О. Суспільство, економіка, інфокомунікації та сталий розвиток України (у двох частинах) / В. О. Гребенніков // Економіка розвитку. – 2016. – №1. – С. 5-11. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecro_2016_1_3.

УДК 351.746.1:338.439.09

В.П. Волков, д.т.н., професор,
академік Академії економічних наук України,
Л.А. Горошкова, д.е.н., доцент
академік Академії економічних наук України,
Г.В. Коваленко, аспірант
Запорізький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Найважливішою складовою національної безпеки у різних країнах світу є комплексні заходи щодо забезпечення продовольчої безпеки. Продовольча проблема належить до категорії глобальних. Для розв'язання продовольчої проблеми недостатньо зусиль окремої держави, а потрібно добре налагоджене співробітництво всіх країн, незалежно від його суспільного ладу, тому ця проблема належить до категорії глобальних. Світову продовольчу проблему ще називають однією з головних невирішених проблем XXI століття.

Економічна криза останнього десятиліття минулого віку загрозливо загострила проблему продовольчої доступності. Саме тому існує об'єктивна необхідність розробки концептуальних системних засад продовольчої безпеки в

Україні на основі нових підходів, а саме проектного управління та логістичного менеджменту.

В роботі проведено дослідження проблеми продовольчої безпеки на рівні країни та окремих територіальних громад.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), як і більшість країн світу, визнала харчування одним з основних факторів забезпечення здоров'я. Продовольча безпека найповніше знаходить своє вираження через показник споживання населенням продуктів харчування та його відповідність раціональним нормам споживання на одну особу на рік.

Міжнародна статистика продовольчого споживання здійснюється ООН через Організацію продовольства та сільського господарства (FAO).

Норми споживання продуктів харчування в Україні розробляються фахівцями з гігієни харчування для статевовікових та професійних груп, враховують географічні та соціальні умови. Існують норми харчування двох основних рівнів.

1. Норми верхньої межі раціонального (оптимального) харчування, перевищення якої породжує проблему переїдання та надлишкової ваги. Досягнення таких норм означає, що завдання продовольчої доступності розв'язане і має місце стан продовольчого благополуччя.

Норми раціонального харчування визначені МОЗ України “Орієнтовний набір основної продовольчої сировини і харчових продуктів для забезпечення у середньому на душу населення України на 2005-2015 роки”.

2. Норми мінімального продовольчого споживання, що визначають нижню межу необхідного надходження поживних речовин. Такі норми розглядаються як порогові критерії продовольчої безпеки. Якщо норми верхньої межі раціонального харчування мають характер рекомендацій, то мінімальним нормам продовольчого споживання в Україні надано статус нормативного акта, вони затверджені Постановою КМУ від 14.04.2000 р. №658 «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп

населення».

У таблиці 1 наведене порівняння норм раціонального (оптимального) харчування та мінімального продовольчого споживання на одну особу на рік.

Таблиця 1

Норми споживання основних продуктів споживання в Україні

Норма споживання	Хліб та хлібо-булочні продукти	М'ясо та м'ясо-продукти	Молоко та молоко-продукти	Риба та рибо-продукти	Яйця, шт.	Овочі та башпани	Плоди, ягоди та виноград	Картопля	Цукор	Олія, рослинна усіх видів
Раціональна	101	80	380	20	290	161	90	124	38	13
Мінімальна	94	52	341	12	231	105	68	96	32	8

Співставлення обсягів споживання основних продуктів харчування населенням України впродовж 2000 – 2015 років з нормами раціонального (оптимального) харчування та мінімального продовольчого споживання в розрахунку на кількість населення країни дозволило дійти висновку про наявність загрозливих тенденцій. Так, населення України недоспоживає м'ясо й м'ясні продукти, молоко та молочні продукти, рибу. Надмірним є споживання хліба та хлібобулочних виробів. Деякі результати співставлень наведені на рис. 1-3.

Сьогодні ФАО і світове співтовариство в цілому приділяють особливу увагу перспективі вирішення продовольчої проблеми в країнах, які цього потребують, в тому числі в країнах з перехідною економікою. Якщо раніш (в 70-80-ті рр.) найбільш важливу роль віддавали продовольчій безпеці, то сьогодні акценти змістилися на надання дієвої допомоги розвитку національного сільського господарства.

Основною формою допомоги аграрному сектору з боку як ФАО, так і крупніших країн-донорів (США і держав-членів ЄС) є фінансування конкретних проектів, які зосереджені на підвищенні ефективності сільськогосподарського виробництва.

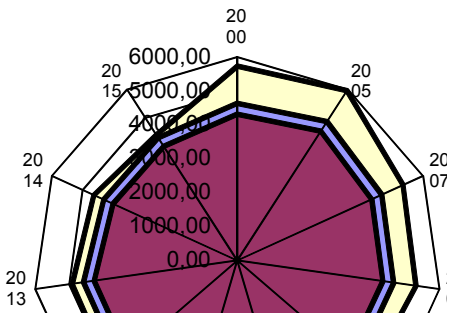


Рис. 1. Фактичне, раціональне та мінімально достатнє споживання населенням України хліба та хлібобулочних виробів впродовж 2000 – 2015 років

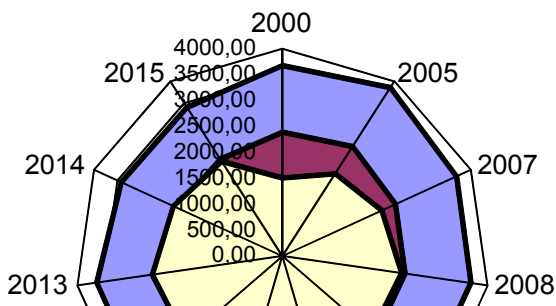


Рис. 2. Фактичне, раціональне та мінімально достатнє споживання населенням України м'яса та м'ясопродуктів впродовж 2000 – 2015 років

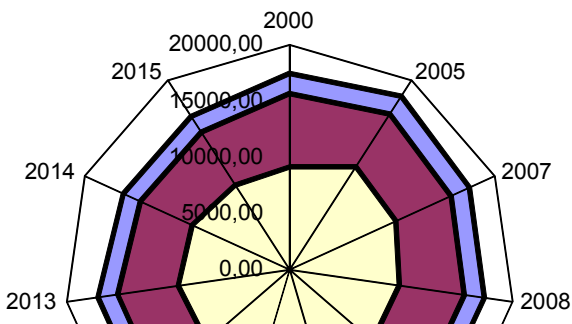


Рис. 3. Фактичне, раціональне та мінімально достатнє споживання населенням України молока та молокопродуктів впродовж 2000 – 2015 років

Саме тому, проблему продовольчої безпеки в Україні можливо, на нашу думку вирішити спочатку на рівні територіальних громад, а вже потім, як наслідок, на рівні країни. Тим більш, що в сучасних умовах децентралізації формальні умови вже створено, залишається створити дієвий механізм продовольчого забезпечення населення територій.

УДК 338.242

З.Б. Живко, д.е.н., професор
Львівський державний університет внутрішніх справ

СИСТЕМА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Протягом усього періоду існування незалежної України фактично не вдалося створити ефективну систему безпеки підприємництва відповідно до запитів та інтересів національної економіки, навіть незважаючи на спроби адаптації досвіду європейських країн. Причини цього лежать в різних площинах: 1) підвищення криміногенної ситуації в країні, зростання корупції, недосконалість юридичних механізмів захисту прав власності та людини спричинили нездатність державних правоохоронних структур мобільно та повністю власними силами забезпечити безпеку у всіх соціальних сферах життєдіяльності суспільства; 2) має місце недооцінка власниками бізнесу необхідності забезпечення економічної безпеки підприємства попри те, що вона є фундаментом його існування та розвитку.

Поруч з реально наявними проблемами стосовно ефективної діяльності суб'єктів безпеки в нашій країні потрібно підкреслити, що гарантування безпеки бізнесу є важливим для кожної підприємницької структури. Від такого захисту залежить її життєздатність. Адже витрати на подолання реальної проблеми у разі відсутності системи економічної безпеки, як свідчить практика, є набагато більшими. І це не враховуючи морально-психологічних збитків, втрати часу, іміджу тощо. Так, у разі, коли об'єкт рейдерської атаки завчасно не вибудував

систему захисту, він програє у понад 90 % випадків проведення щодо нього протизаконного поглинання без подальшої можливості повернення втраченого.

Під час розробки заходів із забезпечення економічної безпеки підприємства потрібно визначитися з пріоритетом загроз, тобто ранжирувати їх. У свою чергу, тактичне планування економічної безпеки за функціональними складовими передбачає визначення таких пріоритетів [1]: фінансова складова – досягнення ефективного використання корпоративних ресурсів; кадрова складова – збереження і розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, ефективне управління персоналом; техніко-технологічна складова – забезпечення відповідності застосовуваних на підприємстві технологій сучасним світовим аналогам; інформаційна складова – інформаційне забезпечення господарської діяльності; силова складова – забезпечення фізичної безпеки працівників фірми та збереження майна; ресурсна складова – забезпечення підприємства усіма ресурсами.

Систему заходів із забезпечення економічної безпеки підприємства необхідно погоджувати з цілями діяльності підприємства та наявними ресурсами. Місія підприємства, основні цілі і комплекс заходів із забезпечення економічної безпеки повинні мати вектори однакової направленості.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що об'єктом економічної безпеки підприємства є вся система його повноцінного функціонування. З поразкою хоча б одного з об'єктів економічної безпеки підприємства, остання зазнає відповідного впливу на окрему сферу діяльності підприємства, що може обернутися небезпекою або загрозою втрати балансу рівноваги виробничо-господарського механізму підприємства. Кожне підприємство в силу особливостей діяльності має загальний і специфічний об'єкти економічної безпеки. Відповідно до зазначеного головні завдання суб'єкта управління економічною безпекою полягають в забезпеченні: самостійності шляхом захисту системи управління підприємством від зовнішнього втручання; стійкості підприємства шляхом захисту внутрішньогосподарських процесів від зовнішніх і внутрішніх загроз і ризиків; здатності

до розвитку через забезпечення необхідного рівня економічної безпеки.

Зроблене узагальнення є підставою для ретельного розгляду, класифікації та характеристики суб'єктів економічної безпеки на мікрорівні за такими ключовими ознаками [1]:

середовище функціонування:

зовнішні суб'єкти: органи законодавчої, виконавчої і судової влади, покликані гарантувати безпеку всіх законслухняних учасників підприємницьких відносин;

внутрішні суб'єкти: особи, що безпосередньо здійснюють діяльність із захисту економічної безпеки підприємства;

приналежність:

служби безпеки, що входять в структуру підприємства і утримуються за його кошти;

функціонуючі як самостійні комерційні чи державні організації, що наймаються підприємством для забезпечення окремих дій або всіх аспектів його безпеки;

безпосередня участь у забезпеченні безпеки підприємства:

спеціальні суб'єкти, що створені виключно для виконання функцій щодо забезпечення економічної безпеки підприємства;

структурні підрозділи підприємства, до безпосередніх функцій яких входять такі, реалізація яких спрямована на забезпечення економічної безпеки підприємства;

персонал та структурні підрозділи підприємства, участь яких у здійсненні заходів щодо забезпечення безпеки підприємства носить нерегулярний характер;

форма власності та підпорядкування:

державні органи, які здійснюють повноваження щодо безпеки суб'єктів фінансово-господарської діяльності, до структури яких вони входять, або ж надають послуги стороннім підприємствам на умовах укладених договорів;

недержавні органи, що представлені охоронними організаціями, аналітичними центрами, інформаційними та консалтинговими службами, які за відповідну плату на умовах договору надають послуги щодо охорони об'єктів, захищають інформацію, комерційну таємницю тощо;

правова основа функціонування (легітимність) суб'єктів:

офіційно працюючі установи в межах чинного законодавства

України та міжнародних договорів, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України;

нелегітимні структури, діяльність яких відбувається поза правовим полем України.

Список використаних джерел:

1. Живко З.Б. Методологія управління економічною безпекою підприємства. Монографія / З.Б.Живко. – Львів : Вид-во Ліга-Прес, 2013. – 474 с.

УДК 65.012.8

Ю.С. Погорелов, д.е.н., доцент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка,*

Є.А. Івченко, к.е.н., доцент

*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля*

ІНСТРУМЕНТАЛЬНА ОСНОВА ТРАНСФОРМАЦІЙ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з важливих характеристик підприємства є його економічна безпека, зміст якої розглядають з позиції низки підходів – захисний, конкурентний, процесний, на основі узгодження інтересів тощо [4, 5]. Стан економічної безпеки підприємства не виникає сам по собі, він є результатом діяльності системи економічної безпеки підприємства (СЕБ), об'єктивацію якої є служба економічної безпеки [2].

СЕБ, як і будь-яка складова системи управління підприємством, не залишається незмінною, вона еволюціонує, адаптується до змін у зовнішньому середовищі підприємством, може виступати об'єктом змін у внутрішньому його середовищі. Отже, СЕБ підприємства відчуває трансформації. І в управлінні підприємством з метою забезпечення дієвості такої системи важливо, щоб такі трансформації були керовані, проходили внаслідок цілеспрямованого впливу з боку суб'єктів управління в системі підприємством. Забезпечення керованості таких трансформацій передбачає кваліфіковане використання певного інструментарію.

Інструментарій трансформації СЕБ підприємства повинен мати цільовий характер й відповідати на певні питання такої трансформації:

якою є концептуальна основа проведення трансформацій в СЕБ підприємства?

яким має бути інструментарій адаптації СЕБ підприємства до змін у зовнішньому середовищі?

як забезпечити кадрову складову у трансформації СЕБ?

Для відповіді на кожне із зазначених питань передбачається вибрати певний інструмент управління змінами та адаптувати його зміст й використання стосовно вибраної предметної області й об'єкту трансформацій – системи економічної безпеки підприємства.

Концептуальною основою проведення трансформацій в СЕБ підприємства пропонується вибрати відому модель управління змінами, зокрема триступінчасту модель К. Левіна [6], яка включає в себе стадії «розморожування», «руху» та «заморожування». Використання такої моделі дозволить забезпечити системний характер трансформацій в СЕБ підприємства, забезпечити їхню узгодженість та цільовий характер, забезпечити цілісність таких трансформацій в контексті їхньої загальної мети.

Доволі часто трансформації СЕБ підприємства носять не повністю добровільний характер та зумовлені або змінами в зовнішньому середовищі підприємства, або зміною відносин підприємства із його зовнішнім середовищем (наприклад, підприємство зростає, збільшується кількість контрагентів, виникають нові загрози, які для підприємства раніше були неактуальними тощо). Це породжує необхідність адаптації всіх підсистем підприємства та складових управління підприємством до ситуації, яка виникає. І якщо СЕБ підприємства не буде адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі або до змін у відносинах підприємства та його зовнішнього середовища, то дієвість такої системи знижуватиметься аж до актуалізації нових загроз для підприємства.

Для адаптації СЕБ пропонується використовувати відомий в сфері управління якістю управлінський інструмент – цикл PDCA (або цикл Шухарта-Демінга) [1]. Назва циклу відображає

абрєвіатуру операцій, які його складають – «плануй» (Plan), «роби» (Do), «перевірйай» (Check), «дій за результатами перевірки» (Act). Використання такого інструменту стосовно трансформацій у СЕБ підприємства дозволяє забезпечити поступові функціонально тестовані трансформації, отже дозволяє уникнути грубих помилок щодо неузгодженості або не функціональності змін у такій системі й паралельно забезпечити як дієвість такої системи у функціонуванні підприємства під час її трансформації, так і послідовне пристосування системи до змін у зовнішньому середовищі, її функціональну адаптацію.

Одним з ключових питань під час трансформації СЕБ є питання кадрового забезпечення. Очевидно, що під час трансформацій в СЕБ підприємства необхідно такі трансформації забезпечити мотивованим персоналом, який діє цілеспрямовано та узгоджено. Для цього пропонується скористатися двома інструментами, зокрема життєвим циклом команди за Б. Такманом та розподілом ролей у команді за Р. Белбіном [3]. Такі інструменти дозволяють пояснити процеси, які відбуваються в колективі під час трансформацій системи економічної безпеки підприємства, організувати командну роботу із проведення трансформацій та попередити можливі конфлікти.

Запропонований інструментарій трансформації СЕБ підприємства дозволяє послідовно проводити такі трансформації, попереджати організаційні конфлікти, які при цьому можуть виникати, та забезпечити цільовий характер таких трансформацій.

Список використаних джерел:

1. ДСТУ ISO 9001:2015 Системы управления качеством. Требования (ISO 9001:2015, IDT)
2. Ілляшенко О. В. Механізми системи економічної безпеки підприємства [монографія] / О. В. Ілляшенко. – Харків: Мачулін, 2016. – 504 с.
3. Кемерон Э. Управление изменениями / Э. Кемерон, М. Грин. – М.: Добрая книга, 2006. – 360 с.
4. Овчаренко Є.І. Сучасна економічна безпекологія: основні онтологічні протиріччя та напрями їхнього вирішення // Бізнес-інформ. – 2016. – №11. – № 8-13.
5. Рудніченко Є. М. Оцінювання та моделювання впливу суб'єктів митного регулювання на систему економічної безпеки підприємства: [монографія] / Є.М. Рудніченко. – Луганськ: Промдрук, 2014. – 389 с.

6. Lewin K. Principles Of Topological Psychology / K. Lewin. – Munshi Press, 2008. – 264 p.

УДК 339.138 : 331.108 : 339.137.2

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
*Полтавський національний університет
імені Юрія Кондратюка*

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ- НЕОБХІДНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Дослідження теоретичних і практичних аспектів процесу управління персоналом дало можливість виявити низький рівень його результативності, авторитетності і зробити висновок, що в умовах розвитку ринкових відносин уже не достатньо вдосконалення окремих аспектів управління персоналом, а тому необхідна комплексна система управління персоналом підприємства на основі маркетингу, яка зможе розв'язати проблеми, що пов'язані із залученням та підбором персоналу для кадрової служби; підвищенням професійної кваліфікації та управлінням діловою кар'єрою.

Маркетинг персоналу повинен стати одним із найважливіших чинників виживання підприємств в умовах нестабільних ринкових і політичних відносин.

Аналіз літературних джерел свідчить, що автори визначають маркетинг персоналу як концепцію постачання у кадровій сфері, як філософію і стратегію менеджменту людських ресурсів, спрямовану на потреби працівників та інтегровану в політику підприємства. Концепція маркетингу персоналу, на нашу думку, повинна бути заснована на ринкових аспектах кадрового сектору, з орієнтацією на сферу постачання, здатна забезпечувати поповнення підприємства необхідною кількістю співробітників і довгостроковий зв'язок їх з підприємництвом [1].

Маркетинг персоналу – це вид управлінської діяльності підприємства, спрямований на визначення і покриття потреби в

персоналі. При цьому маркетинг персоналу рекомендується розглядати в широкому значенні – як певну філософію і стратегію управління людськими ресурсами, та вузькому – як особливу функцію служби управління персоналом.

Роль маркетинг персоналу полягає в приведенні системи підготовки фахівців у відповідність до попиту на робочу силу на ринку праці сьогодні, завтра і в майбутньому. Не може ефективно працювати підприємство, якщо воно не буде забезпечене високопрофесійними працівниками.

Для ефективного маркетингу персоналу на підприємстві варто визначити його функції та під функції:

аналітична функція - вивчення ринку праці; аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів; стратегічний аналіз; аналіз кадрової політики;

виробнича функція – дослідження організації формування робочої сили, людських ресурсів, розроблення кадрових технологій; логістика маркетингу персоналу; управління якістю і конкурентоспроможністю персоналу;

функція розвитку персоналу – проведення оцінки персоналу і його діяльності; кадровий аудит; планування розвитку; організація, мотивація, контроль розвитку;

функція управління: дослідження стану стратегічного й оперативного управління; управління трудовими ресурсами (демографічними процесами, освітою і профорієнтацією, соціальним розвитком); управління зайнятістю (робочими місцями, розподілом, перерозподілом); управління персоналом (працею, кадрами, соціально-демографічними процесами); інформаційне забезпечення управління маркетингу персоналу; організація стратегічного й оперативного контролінгу маркетингу персоналу; формування системи комунікацій на підприємстві, у регіоні, країні;

стратегічна функція: аналіз ситуації на ринку праці (дослідження ринку, впливу факторів внутрішнього і зовнішнього середовищ підприємства; формування цілей і розроблення ринкових засад кадрової стратегії, визначення принципів кадрової політики при досягненні цілей організації; розроблення системи стратегічного управління маркетингу персоналу.

Система управління персоналом складається з двох підсистем:

Тактична підсистема управління маркетингом персоналу підприємства повинна виконувати традиційні функції:

- набір персоналу;
- організація підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації;
- організація розподілу, переміщення, звільнення працівників;
- оцінка кандидатів на просування по службовій кар'єрі;
- облік і планування потреби в кадрах у межах року.

Стратегічна підсистема управління маркетингом персоналу - повинна бути зорієнтована на розробку кадрової політики на перспективу. Стратегічна підсистема маркетингу персоналу покликана оцінити можливості персоналу, провести аналіз ситуації на ринку праці, виявити сильні і слабкі сторони персоналу й порівняти його з основними конкурентами на ринку праці.

Тому на вітчизняних підприємствах функціональним підрозділом у службі управління персоналом може стати відділ маркетингу персоналу, який буде виконувати наступні функції: розробляти рекомендації і методи вирішення конкретних проблем маркетингу персоналу; проводити маркетингові дослідження для формування стратегії, реклама персоналу; забезпечувати внутрішні та зовнішні зв'язки організації з ринком праці й ринком освітніх послуг; формувати внутрішній маркетинг персоналу, впроваджувати децентралізацію з метою підвищення відповідальності керівника за забезпечення потреби і професійного розвитку працівників.

Таким чином, сукупність прийнятих керівництвом підприємства рішень з маркетингу персоналу формує в кадровій службі комплекс рішень, які можуть бути спрямована на актуальніші його сфери: найм, дослідження та відбір потрібного для підприємства персоналу, який в змозі забезпечити йому конкурентоспроможність.

Список використаних джерел:

1. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління персоналом на сучасних підприємствах / Л.О. Гризовська // Вісник ХНУ. – 2013. – № 5. – С. 192-196.

ЕКОЛОГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОЛОГІЧНА СТАНДАРТИЗАЦІЯ ЯК СКЛАДОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ В УКРАЇНІ

Розвиток країн у ХХІ сторіччі та більшості сфер управління відбувається в напрямі їх екологізації як об'єктивної вимоги трансформації світової спільноти за методологією «зеленої» економіки, врахування ключових вимог зменшення ресурсної залежності підприємств й у цілому – виживання людства. Найбільший ефект для держави досягається шляхом системного врахування інтересів суспільства, стимулювання підприємств до енерго- ресурсоефективності, впровадження інноваційно-інвестиційної парадигми постійного розвитку, гармонізації та імплементації законодавчо-нормативної бази економічно розвинутих країн, раціонального природокористування та стимулювання екологізації поведінки споживачів (до реалізації «зелених» закупівель).

За останніми дослідженнями Павлова В.І. та Павліхи Н.В. екологічна стандартизація набуває дедалі більшого розвитку як у країнах ЄС, США, Японії, так і в усьому світі. В існуючому конкурентному середовищі ці країни допускають на свої ринки насамперед ISO сертифіковані фірми[4]. Вперше стандартизувалася не наявність шкідливих речовин у матеріалах чи компонентах середовища, ні технічні параметри машин, а порядок управлінської процедури. Стандарт був розроблений Британським інститутом стандартизації, названий "Специфікацією на системи екологічного менеджменту" (Environmental Management System – EMS) і включений до Британської системи стандартів під номером BS 7750.

Жодне суспільство не може існувати без технічного законодавства та нормативних документів, які регламентують правила, процеси, методи контролю та виготовлення продукції, а також гарантують безпеку життя, здоров'я і майна людей та

навколишнього середовища. Стандарти забезпечують основу для взаєморозуміння між окремими особами, підприємствами, органами державної влади та інших видів організацій. Стандартизація якраз і є тією діяльністю, яка виконує ці функції.

Європейські стандарти приносять користь для бізнесу і споживачів з точки зору зниження витрат, підвищення продуктивності і поліпшення безпеки. Вони також допомагають забезпечити сумісність різних компонентів, продуктів і послуг. Європейські стандарти можуть бути використані для підвищення безпеки і продуктивності, підвищення ефективності використання енергії та захисту споживачів, працівників та навколишнього середовища. Вони доповнюють європейську і національну політику, і роблять її простіше для підприємств та інші суб'єкти щодо дотримання відповідного законодавства [5].

Європейська Стандартизація є ключовим інструментом для зміцнення єдиного ринку і сприяння транскордонній торгівлі – в Європі, а також з рештою світу. Це є цінним інструментом для підвищення конкурентоспроможності європейських компаній, тим самим створюючи умови для економічного зростання.

Система екологічних стандартів є невід'ємною складовою частиною комплексу стандартів держави тому, що необхідно постійно враховувати антропогенний вплив на НПС, який зростає в часі та просторі. Придатність навколишнього середовища для життя характеризується рівнем його якості. Якість природного середовища постійно впливає на якість продукції, сировини, матеріалу. Тому ця проблема є також об'єктом екологічної стандартизації і привертає все більшу увагу як урядів різних країн, так і громадських організацій.

При створенні нової версії ISO 9001:2015 застосована нова структура (кількість розділів збільшено до десяти) стандартизованого перерахування розділів «високого рівня», заснована на циклі постійного поліпшення Шухарта-Демінга (PDCA) [1]. Подібна структура тепер буде застосовуватися для всіх стандартів ISO, що описують вимоги до систем управління, щоб забезпечити їхню сумісність. Відтепер всі стандарти на системи управління матимуть однакову структуру з єдиними назвами розділів.

Мета створення єдиної структури стандартів на системи

управління полягає у спрощенні застосування інтегрованих систем управління. Нині інтегровані системи управління можуть створюватися за участі таких міжнародних стандартів: ISO серії 9000 на системи управління якістю; ДСТУ ISO14001:2006. Система екологічного управління (нова версія ISO 14001:2015), ДСТУ-П-ОHSAS18001:2006. Системи управління безпекою та гігієною праці (планується замінити стандартом ISO 45001:2016), ISO серії 27000 на системи управління інформаційною безпекою, ДСТУISO22000:2007. Системи управління безпекою харчових продуктів, ISO 22301 – для систем управління неперервністю бізнесу, ISO 26000:2010. Настанова щодо соціальної відповідальності, стандарти BS EN 16001 и ISO 50001:2011 Системи енергоменеджменту та ін. [2–3].

Загальні переваги впровадження ISO 9001: 2015 можна сформулювати так:

- врахування екологічних обмежень та інновацій; задоволення основних потреб людини на нашій планеті;
- підтримку екологічної цілісності і прийняття довгострокових планів та поглядів щодо проектів екологізації економіки;
- методики визначення вмісту нових поллютантів у продукції та щодо простежування «життєвого» циклу продукції; гармонізацію й адаптацію стандартів ЄС в Україні.

У зв'язку з цим виникає необхідність ґрунтовних досліджень об'єктивних передумов стандартизації в Україні та виконання певних програм для застосування логістичного управління, починаючи з мікроекономіки і закінчуючи глобальними системами. Екологічна стандартизація є екологічно і економічно доцільною, оскільки економічне зростання в усьому світі дедалі більше визначається часткою продукції та технологій, які містять прогресивні знання і сучасні рішення.

Список використаних джерел:

1. Менеджмент качества. ISO 9001:2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kpms.ru/Standart/ISO9001_2015_DIS.htm
2. ДСТУISO14001:2006. Система екологічного керування. Вимоги та настанови щодо застосування. – На заміну ДСТУ ISO14001-97; чинний від 2006-05-15.–К.:Держспоживстандарт, 2006. – 20 с.
3. ДСТУISO22000:2007. Системи управління безпекою харчових

продуктів. Вимоги до будь-яких організацій харчового ланцюга. – Введено вперше; чинний від 2007-08-01. – К.: Держспоживстандарт, 2007. – 30 с.

4. Екологія: підручник /С.І. Дорогунцов, К.Ф. Коценко, М.Ф. Хвесик та ін. – К.: КНЕУ. – 2005. – 371 с.

5. http://manyava.ucoz.ua/publ/ekologichna_standartizacija_i_normuvannja/ekologichna_standartizacija/ekologichna_standartizacija/37-1-0-464

УДК 65.14.1

Н.А. Дробітько, к.е.н., доцент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Формування постіндустріальних тенденцій розвитку економіки передбачає розробку нової стратегії розвитку на засадах освітнього потенціалу підприємства як індикатора його життєдіяльності та ефективності. В умовах високої насиченості товарних ринків, перевищення пропозиції над попитом підприємства здійснюють пошук ефективних шляхів планування і управління, збереження і підвищення рівня конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі [1].

Визначення стану взаємодії конкурентоспроможності підприємства з його освітнім потенціалом показало, що сформована система взаємодії на підприємствах не відповідає повністю досягненням економічної науки і вимогам господарської практики, тому що існує значний розрив між виявленими теоретичними основами та практикою, є нагальна потреба віднайти основні шляхи подолання цього розриву.

Вирішення цього завдання в умовах сучасного ринку вимагає, насамперед, розробки концептуально нових підходів до забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу. Освітній потенціал підприємства забезпечує стійкість і динамічність системи управління, що в повній мірі висуває особливі вимоги щодо принципів її формування, напрямів розвитку й шляхів

підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Основним напрямком підвищення рівня конкурентоспроможності є розробка моделі формування освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності. В сучасних умовах модель повинна відбивати діяльність суб'єктів формування освітнього потенціалу підприємства щодо створення і розвитку кадрової, матеріально-технічної і науково-інформаційної складової освітнього потенціалу. Крім того, необхідно визначити фактори, що впливають на функціонування цих суб'єктів. У зв'язку з цим особливої значимості набуває виокремлення технічних, організаційних, соціально-психологічних і економічних груп факторів, що визначають формування освітнього потенціалу підприємства.

Розробку методичного апарату оцінки впливу окремих факторів на конкурентоспроможність підприємства доцільно проводити з використанням методу експертних оцінок, графічних методів, методів статистичного аналізу і моделювання. Це дасть можливість створити інформаційну основу забезпечення перспективних шляхів підвищення конкурентоспроможності, що базуються на стратегії розвитку освітнього потенціалу, а не на стратегії адаптації освітнього потенціалу до існуючих в даний момент вимог ринку [2].

Підвищенню рівня конкурентоспроможності сприятиме формування організаційних структур управління освітнім потенціалом, при формуванні яких треба зважати на необхідність виділення вимог і принципів побудови організаційних структур, враховувати галузеву належність і місце підприємства на галузевому ринку, розмір підприємства, професійно кваліфікаційну структуру кадрів підприємства, номенклатуру і наукоємність продукції, що випускається.

Немаловажним напрямком підвищення рівня конкурентоспроможності є розробка методів оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства. Розробка системи показників, що характеризують витрати на формування, використання і розвиток освітнього потенціалу також повинна здійснюватися у розрізі кадрової, матеріально-технічної та науково-інформаційної складових.

Одним з виправданих шляхів формування освітнього потенціалу підприємства є зміна акцентів у зміні підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки від вузької спеціалізації до широкопрофесійної підготовки, що викликано необхідністю забезпечити фахівцям універсальність, готовність адаптуватися до динамічних змін ринку, параметрів конкурентоспроможності і вирішувати питання суміжних областей знань [3].

Необхідне послідовне здійснення інтеграції стратегії підвищення конкурентоспроможності з економічною, науково-технічною й освітньою стратегіями підприємства; цілеспрямоване формування безперервної перепідготовки кадрів підприємства; створення системи моніторингу взаємодії освітнього потенціалу підприємства та його конкурентоспроможності.

Таким чином, основними шляхами підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу є:

- розробка концептуальних підходів до забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу;

- розробка моделі формування освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності;

- розробка методичних питань оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства освітнього потенціалу;

- адаптація методів кореляційно-регресійного моделювання стосовно прогнозування конкурентоспроможності;

- розробка методів оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства.

Реалізація виділених напрямків підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу покликана забезпечити відповідність взаємодії конкурентоспроможності й освітнього потенціалу сучасним вимогам та створить основу для ефективної виробничо-господарської діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Дробітько Н. А. Проектний підхід до визначення рівня

конкурентоспроможністю підприємства. // Экономика Крыма: научно-практический журнал. – Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского – 2011. – №4(37)'2011. – С.231-236.

2. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок: Пер. с англ. / Под ред. В. Б. Колчанова. – СПб: Питер, 2004. – 800 с.

3. Хлопова Т. В. Конкурентоспроможність робітника підприємства // Трудове право. – 2012. – №9. – С.82-87.

УДК 332.1

Н.О. Євтушенко, к.е.н., доцент
Державний університет телекомунікацій, м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ КОНСАЛТИНГОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

В умовах нестабільності партнерських відносин важливим посередником підтримки інтересів самостійних та незалежних від держави суб'єктів підприємництва стають консалтингові компанії. Тематика налагодження ефективного механізму консалтингової взаємодії є актуальною на сьогоднішній час.

Враховуючи високу вірогідність настання різного роду несприятливих подій, в які рано чи пізно потрапляють суб'єкти господарювання, консалтинг, на наш погляд, може стати не лише узгодженим процесом створення професійними консультантами інтелектуальних продуктів, а і засобом подолання проблемних ситуацій підприємств-замовників через організаційно-економічний механізм консалтингової взаємодії. За даних умов, взаємодію суб'єктів господарювання запропоновано розглядати як універсальну форму взаємозв'язку між підприємствами з метою забезпечення механізму організаційно-економічного розвитку у довгостроковій перспективі. А консалтингову взаємодію трактувати як професійний комунікативний процес між суб'єктами економічних відносин з приводу вирішення проблемних ситуацій підприємств-замовників консалтингових послуг відповідно до підвищення їх потенційних можливостей (фінансового, інформаційного та інтелектуального потенціалів) [1].

Враховуючи вищезазначене, плануємо надалі розглядати організацію спільної діяльності між консалтинговою компанією та підприємством як методологічний базис щодо формування практичної складової організаційно-економічного механізму консалтингової взаємодії через комунікативний простір. У загальному розумінні комунікативний простір міжособистісних стосунків людського капіталу суб'єктів консалтингової взаємодії будемо вважати тим, який включає наступні компоненти: наміри і цілі учасників комунікативного процесу; стосунки і позиції партнерів (консалтингової компанії та підприємства); взаємозв'язки, взаємовплив, взаєморозуміння партнерів та зворотній зв'язок у процесі реалізації консалтингових послуг; засоби повідомлення й канали передачі інформації; норми спілкування та мовленнєвих цінностей. У цьому сенсі, консалтингова взаємодія буде розглядатися не як окрема комунікаційна система відносно підприємства, а як та, що є процесом організації співвідношення індивідуального вкладу кожного консультанта у спільну справу, зокрема вирішення проблемних ситуацій підприємства-замовника.

Організаційно-економічний механізм функціонування суб'єктів господарювання є одним із ключових напрямків дослідження вчених. Використання поняття механізм прийшло в економічну сферу з технічної з метою пояснення управлінських процесів. Доведено, що поєднання організаційних та економічних важелів слід розглядати як надійні, формалізовані, чітко визначені. На погляд таких дослідників як Малицький А. А., Овсюченко Ю. В. та Полозова Т. В. [2, 3] механізм можна визначити як сукупність організаційних, фінансових і економічних методів, способів, форм, інструментів і важелів (кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу), що чинять вплив на економічні і організаційні параметри системи управління підприємством, та передбачають регулювання організаційно-технічних, виробничо-технологічних, фінансово-економічних процесів. Його метою є ефективний вплив на кінцеві результати діяльності, формування та посилення організаційно-економічного потенціалу, отримання конкурентних переваг. Тульчинська С. О. [4] розглядає організаційно-економічний механізм, визначаючи його як

взаємопов'язану сукупність економічних відносин, принципів, методів і форм організації створення, промислового впровадження та комерціалізації нововведень.

Владимиrowa Т. А. [5, с. 13-14] зазначає, що «фінансово-економічний механізм інтеграційної взаємодії в складній системі необхідно включає в себе узгоджену систему цілей, критеріїв і умов (в тому числі ресурсних) і базується на інформаційній підтримці, конкретних правилах фінансового, інформаційного і технологічного взаємодії елементів між собою і з зовнішнім середовищем, на методах формування керуючих параметрів (важелів: планів, цін, нормативів), на методах фінансового і оперативного управління, адміністративних і фінансових послуг України, обмеженнях діяльності суб'єктів господарювання всередині системи і в зовнішньому середовищі».

Враховуючи науково-методологічну спадщину вчених-економістів стосовно сутності та складових організаційно-економічного механізму, особливостей його реалізації у площині консалтингової взаємодії, автором запропоновано визначати організаційно-економічний механізм консалтингової взаємодії як систему взаємозалежних цілей, організаційно-правових інструментів, форм, методів і економічних важелів, за допомогою яких буде здійснюватися професійний комунікативний процес на кожному етапі консалтингового проекту та вироблятися управлінські рішення від початку проекту до його реалізації з метою трансформації уявлень і цінностей і з одночасним формуванням високого рівня корпоративної культури.

Список використаних джерел:

1. Євтушенко Н. О. Компаративний аналіз поняття «консалтингова взаємодія» / Н. О. Євтушенко // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – Київ : ДУТ, 2017. – 1 (19). – С.42-50.

2. Полозова Т. В. Сутність організаційно-економічного механізму функціонування підприємств промисловості [Електронний ресурс] / Т. В. Полозова, Ю.В. Овсоченко – Режим доступу: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=6558

3. Малицький А.А. Структуризація організаційно-економічного механізму управління підприємством торгівлі в умовах ринку / А. А. Малицький // Торговля і ринок України. – 2009. – № 27. – С. 198-205.

4. Тульчинська С. О. Функціонування організаційно-економічного

механізму інноваційного процесу / Тульчинська С. О. // Стратегічні пріоритети. 2008. – №1(6). – С. 98-106.

5. Владимирова Т. А. Финансово-экономический механизм интеграционного взаимодействия в сложной экономической системе: рычаги и методы / Т.А. Владимирова. – Новосибирск: СИБФД, 2002. – 127 с.

УДК 339.138

Е.О. Ковтун, к.е.н., доцент,
І.В. Сакса, Т.О. Тимошук, здобувачі вищої освіти
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Конкуренція на ринку з кожним роком стає все інтенсивнішою, тому для підприємств існує нагальна потреба здійснити такі дії, які б допомогли успішно конкурувати та стати лідером. Виникає необхідність постійно аналізувати діяльність тих компаній, які мають лідируючі позиції на ринку. Одним з інструментів такого аналізу є бенчмаркінг – механізм порівняльного аналізу ефективності роботи однієї компанії з показниками інших, більш успішних, підприємств.

Вагомий внесок у розвиток концепції та методології бенчмаркінгу здійснили зарубіжні і вітчизняні вчені, зокрема: О.Ареф'єва, А. Ашуєв, Г. Багієв, Р. Венетуччі, П. Друкер, Р.Кемп, Н. Козак, Д. Мінцберг, Л.Місюра, М. Портер, Р. Рейдер, Л. Савицька, М. Спендоліні, Н. Хананова, та ін.

Бенчмаркінг являє собою систематичну діяльність, яка спрямована на пошук, оцінку, навчання на кращих прикладах, незалежно від їх розміру, виду власності, розташування чи сфери діяльності [3, с. 113]. Бенчмаркінг має переваги та недоліки, які згруповані у табл. 1.

На основі наукових джерел можна виокремити такі види бенчмаркінгу:

1. Внутрішній бенчмаркінг здійснюється всередині корпорації і полягає у зіставленні характеристик підприємницьких одиниць.

2. Конкурентний бенчмаркінг припускає дослідження

специфічних продуктів, можливостей про цесу або адміністративних методів підприємств-конкурентів.

Таблиця 1

Переваги та недоліки бенчмаркінгу [2, с. 14-15]

Переваги	Недоліки
Бенчмаркінг має більш широкі джерела інформації	Цей метод є більш довготривалим, ніж конкурентний аналіз
Дозволяє обрати перспективну нішу для бізнесу та розробити ефективну стратегію у її межах	Досить мало фахівців, які мають достатній досвід для реалізації бенчмаркінгу
Основна мета є значно ширшою, ніж в інших методах підвищення конкурентоспроможності, оскільки цей метод аналізує не лише стратегію підприємства, а й методи та причини, що зумовлюють успішну діяльність лідируючих компаній	Проведення бенчмаркінгу вимагає досить значних капіталовкладень
Дає можливість оцінити глобальні тренди розвитку галузі на 7–10 років	Існують деякі обмеження в доступі до інформації, без якої бенчмаркінг неможливий

3. Функціональний бенчмаркінг – порівняння визначеної функції двох чи більше організацій у тому ж секторі.

4. Загальний бенчмаркінг – бенчмаркінг процесу, що порівнює визначену функцію двох або більше підприємств незалежно від підприємницької діяльності [1, с. 80].

Більшість науковців виокремлюють такі етапи проведення бенчмаркінгу на підприємстві:

1 етап: визначення основи, умов та цілей бенчмаркінгового процесу. Цей етап є найважливішим, оскільки у випадку неправильної постановки завдання, в результаті отримуються зовсім інші результати;

2 етап: виявлення об'єкта бенчмаркінгу. Оцінку доцільно здійснювати за критеріями які вибрані індивідуально для кожного підприємства та обрані для аналізу;

3 етап: проведення аналізу об'єкта бенчмаркінгу, визначаються і документально фіксуються всі величини та інформаційні дані, які стосуються діяльності підприємства і необхідні для реалізації заходів із бенчмаркінгу;

4 етап: визначаються характеристики ідеального конкурента, які допоможуть при виборі партнера з бенчмаркінгу, який має найкращі показники по галузі;

5 етап: реалізується на основі отримання попередник даних, дозволяє здійснити їх порівняння та розробити заходи щодо їх удосконалення відповідно до вибраних на першому етапі аналізу цілей [2, с. 16-17].

Отже, одним із найефективніших інструментів, що дає можливість підприємству постійно нарощувати продуктивність, покращувати якість своєї роботи, бути попереду конкурентів, є бенчмаркінг. Найважливішою перевагою цього методу є те, що організація навчається без особливих змін у її структурі, а також підприємство, що запровадило бенчмаркінг, переходить до системи безперервного удосконалення, що дозволяє підтримувати високий рівень конкурентоспроможності на ринку. Проте необхідно не забувати що вдосконалення повинні відбуватись швидше, аніж у конкурентів, адже вони також можуть застосовувати цей метод покращення власного становища на ринку.

Список використаних джерел:

1. Навольська Н. В. Бенчмаркінг як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємств / Н. В. Навольська // Причорноморські економічні студії. – 2016. – № 6. – С. 79-82.
2. Пилипчук В. П. Бенчмаркінг як інструмент підвищення ефективності маркетингової діяльності промислового підприємства / В. П. Пилипчук, А. А. Шиманська // Молодий вчений. – 2015. – № 9(24). – Ч. 2. – С. 13-17.
3. Чайковська М. А. Сучасний стан і перспективи розвитку бенчмаркінгу як способу підвищення ефективності діяльності промислових підприємств в Україні / М. А. Чайковська, Т. П. Панасюк // Молодий вчений. – 2015. – № 5(20). – Ч. 2. – С. 112-114.

УДК 6:65.012

С.В. Остряніна, к.е.н., доцент

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ФУНКЦІЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ У ПОСИЛЕННІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Механізм управління підприємством є складною системою і в процесі управління для вирішення різних за своєю природою завдань формує різні управлінські рішення. Для розв'язання

одних завдань слід використовувати лише кілька елементів механізму, а других – потрібна інша сукупність елементів. Деякі завдання вимагають багатократного використання одних і тих самих елементів.

Елементами механізму можуть виступати не тільки підрозділи, а й функції. Рівень розвитку функції як елементу механізму визначається ефективністю її виконання. В управлінні системою економічної безпеки підприємства (УСЕБП) реалізуються як традиційні, так і спеціальні функції управління. До традиційних функцій в УСЕБП належать: прогнозування; контроль; аналіз; координація; регулювання; організація. Зміст традиційних функцій в УСЕБП та їхня реалізація мають особливості.

Вихідними даними для прогнозування є результати моніторингу зовнішнього середовища, аналізу його результатів, загальної економічної обстановки у країні. У прогнозуванні використовуються кількісні та якісні показники, а його результатом є виявлення тенденцій (сталого напрямку розвитку подій), формулювання загального опису ситуацій, в яких може опинитися підприємство, ймовірність їхнього формування тощо.

Контроль у УСЕБП передбачає постійну або періодичну перевірку стану економічної безпеки підприємства та процесу її забезпечення та встановлюються відповідні контрольовані параметри, а саме: часткові – коефіцієнт фінансової незалежності, питома вага працівників за певною ознакою (стать, освіта або стаж роботи на підприємстві) тощо. До комплексних контрольованих параметрів відносять коефіцієнт загальної платоспроможності підприємства або показник економічної безпеки підприємства.

Аналіз в УСЕБП одночасно належить і до традиційних, і до спеціальних функцій та виконується в ретроспективі, у поточний час і на перспективу. Перспективний аналіз перетинається з прогнозуванням – за його результатами формуються дані для складання прогнозу.

Координація як функція УСЕБП передбачає узгодження дій структурних підрозділів та посадових осіб підприємства у забезпеченні економічної безпеки.

Регулювання як функція УСЕБП збезпечує збереження

процесів забезпечення економічної безпеки, виконання дій та заходів, недопущення необґрунтованих відхилень від запланованого ходу процесів або при обґрунтованості відхилень – корегування цих процесів.

До спеціальних функцій в УСЕБП можна віднести такі: ідентифікація загроз економічній безпеці підприємства; ранжирування загроз економічній безпеці підприємства за різними ознаками (ймовірності реалізації, наслідками для підприємства тощо); оцінювання наслідків реалізації загроз; інформаційно-аналітичне забезпечення ухвалення рішень керівництвом організації.

Також, на думку Живко З.Б. та Франчук В.І. система економічної безпеки підприємства виконує дві основні функції: превентивно-профілактичну та оперативно-інформаційну.

Превентивно-профілактична функція спрямована на виконання сукупності взаємопов'язаних заходів для створення середовища, що забезпечує безпечний розвиток підприємства та реалізується через виконання загальних заходів безпеки у повсякденній роботі і передбачає: організаційно-правовий вплив на діяльність персоналу та споживачів підприємства шляхом розроблення та впровадження нормативів безпеки; підбір, перевірку та контроль роботи персоналу, розроблення ефективної кадрової політики і програм стимулювання праці; охорону підприємства: об'єктів, грошей, матеріальних цінностей, комунікацій, обладнання, вантажів, персоналу; атестацію приміщень, спеціальне обладнання окремих з них, облік носіїв інформації обмеженого доступу, захист засобів зв'язку, організацію службового і спеціального діловодства; захист інформаційних ресурсів обмеженого доступу; удосконалення технологій виробництва, введення в них елементів захисту; формування позитивного іміджу підприємства; планування і забезпечення діяльності організації в кризових ситуаціях... [1; 2, с. 248].

Оперативно-інформаційна функція реалізується шляхом виконання спеціальних заходів з безпеки серед яких є такі: формування інформаційних ресурсів, організація і ведення конкурентної розвідки; інформаційно-аналітичне забезпечення ухвалення рішень керівництвом організації; розроблення та

проведення заходів щодо протидії не добросовісній конкуренції, в тому числі промислового шпигунству; інформаційно-аналітичні дослідження клієнтів, партнерів і конкурентів; заходи впливу на недобросовісних клієнтів, боржників і зловмисників з відшкодування підприємству втрат, понесених з їхньої вини....[2, с. 250].

Отже, наведені нами функції пов'язані, головним чином, з загрозами економічній безпеці підприємства, їхнім оцінюванням. Тому, для кожного конкретного підприємства доцільно створити індивідуальну карту загроз його економічній безпеці з метою розроблення та реалізації заходів протидії їм. Підтримка механізму УСЕБП не лише забезпечуватиме виконання поставлених перед нею завдань, але забезпечить функціонування та розвиток, що у сукупності формуватиме передумови економічної стійкості та конкурентоспроможності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Живко З. Б. Системний підхід до управлінського процесу підприємства: інформаційні технології та взаємодія підсистем безпеки / З. Б. Живко // Наук. вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна : зб. наук. праць. Вип. 1. – Львів: ЛьвДУВС, 2013. – С. 230-237.
2. Франчук В.І. Особливості організації системи економічної безпеки акціонерних товариств в умовах трансформаційної економіки : монографія / В. І. Франчук. – Львів: ЛДУВС, 2010. – 440 с.

УДК 658

І.П. Потапюк, к.е.н.

Полтавська державна аграрна академія

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової економіки виробничі підприємства у різних організаційно-правових формах організують свою діяльність за умов невизначеності та непередбачуваності. Тривала економічна криза породила багато непередбачуваних небезпек та внутрішніх загроз. Крім цього, на розвиток підприємництва впливають і такі фактори, як нестабільна політична й соціально-економічна ситуація у країні,

міжнаціональні, регіональні, територіальні конфлікти, недосконалість комерційного законодавства, криміналізація суспільства, шахрайство, корупція та ін. Усе це різко загострило забезпечення економічної безпеки підприємства (ЕБП).

Під ЕБП слід розуміти захищеність його науково-технічного, технологічного, виробничого і кадрового потенціалу від прямих чи непрямих економічних загроз.

Джерелами негативних впливів на економічну безпеку можуть бути: свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання (органів державної влади, міжнародних організацій, підприємств-конкурентів; збіг об'єктивних обставин (стан фінансової кон'юнктури на ринках даного підприємства, наукові відкриття та технологічні розробки, форс-мажорні обставини тощо). Залежно від суб'єктної обумовленості негативні впливи на економічну безпеку можуть мати об'єктивний і суб'єктивний характер.

Об'єктивними вважаються такі негативні впливи, які виникають не з волі конкретного підприємства або його окремих працівників. Суб'єктивні впливи мають місце внаслідок неефективної роботи підприємства в цілому або окремих його працівників (передовсім керівників і функціональних менеджерів).

Метою ЕБП є забезпечення його стійкого і максимального ефективного функціонування в даний час і забезпечення високого потенціалу розвитку і росту підприємства в майбутньому.

Найбільш ефективно використання корпоративних ресурсів підприємства, що необхідне для виконання цілей даного бізнесу, досягається шляхом запобігання погроз негативних впливів на ЕБП і досягнення функціональних основних цілей ЕБП:

- забезпечення високої фінансової ефективності роботи підприємства і його фінансовій стійкості й незалежності;
- забезпечення технологічної незалежності підприємства і досягнення високої конкурентноздатності його технологічного потенціалу;
- висока ефективність менеджменту підприємства, оптимальність і ефективність його організаційної структури;
- високий рівень кваліфікації персоналу підприємства і його

інтелектуального потенціалу, ефективність корпоративних науково-дослідницьких та опитно-конструкторських робіт;

- високий рівень екологічності роботи підприємства, мінімізація руйнівного впливу результатів виробничої діяльності на стан навколишнього середовища;

- якісна правова захищеність всіх аспектів діяльності підприємства;

- забезпечення захисту інформаційного середовища підприємства, комерційної таємниці і досягнення високого рівня інформаційного забезпечення роботи всіх його служб;

- забезпечення захисту комп'ютерних систем;

- забезпечення безпеки персоналу підприємства, його капіталу, майна і комерційних інтересів.

Виконання кожної з перерахованих вище цілей ЕБП є істотно важливою для досягнення її головної мети. Крім того, кожна з цілей має власну структуру підцілей, що зумовлена функціональною доцільністю і характером роботи підприємства. Докладна розробка і контроль за виконанням цільової структури ЕБП є дуже важливою складовою частиною процесу забезпечення його економічної безпеки.

Розрізняють сім функціональних складових ЕБП: фінансова, інтелектуальна і кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, екологічна, інформаційна, силова.

Серед функціональних складових ЕБП фінансова складова вважається провідною та вирішальною, оскільки за ринкових умов господарювання фінанси є «двигуном» будь-якої економічної системи [1].

Загальна схема процесу охорони фінансової складової ЕБП полягає в: аналізі загроз негативних дій щодо політико-правової складової економічної безпеки; оцінці поточного рівня забезпечення фінансової складової ЕБ; оцінці ефективності запобігання можливій шкоді від негативних дій щодо фінансової складової ЕБ; плануванні комплексу заходів із забезпечення фінансової складової ЕБ та розробці рекомендацій щодо його реалізації; бюджетному плануванні практичної реалізації пропонованого комплексу заходів; плануванні корпоративних ресурсів; оперативній реалізації запланованих дій у процесі здійснення суб'єктом господарювання фінансово-господарської

діяльності.

Таким чином, ЕБП є основою його стабільного розвитку, рушійною силою для досягнення поставлених цілей, а також тих цілей, що намічені у перспективі. Забезпечення ЕБП – це постійний циклічний процес. Способи забезпечення ЕБП – це набір мір і система організації їхнього виконання і контролю, що дають змогу досягти високого рівня ЕПБ.

Список використаних джерел:

1. Козаченко А.В. Економічна безпека підприємства. Сутність і механізм забезпечення: монографія / А.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, А.Н. Лещенко. – К: Видавництво «Лібра», 2003. – 280 с.

2. Немцов В.Д. Менеджмент організацій: Навч. посібник / Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініон Г.Ф. – К: ТОВ «УВПК «Екс об», 2003. – 388 с.

УДК 339.13

І.П. Потапук, к.е.н.,

М.І. Орехов, магістр

Полтавська державна аграрна академія

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна економіка характеризується тим, що місце виробництва та місце споживання і використання продукту не співпадають у часі та не слідує безпосередньо один за одним. Для вирішення проблем, що виникають унаслідок цього, використовується система збуту товарів, яка потребує витрати значних коштів. Інколи витрати на розподіл та збут становлять більше половини від роздрібної вартості товару. Таким чином, система збуту товарів є ключовою ланкою маркетингу та фінішним комплексом усієї діяльності промислового підприємства зі створення, виробництва та реалізації товару споживачу. Неможливо уявити функціонування ринку без наявності збутових мереж, які найбільше намагаються наблизитись до покупця. Тому для виживання за таких умов іншим підприємствам необхідно спрямовувати свої зусилля на раціоналізацію технології збуту [1].

Модель збутової політики ДП «ДГ «Степне» Полтавського району наведено на рис. 1.

Збутова політика підприємства формується сукупністю збутових дій з реалізації продукції та комплексом заходів з формування асортименту товарної продукції та ціноутворення, стимулювання збуту, укладання договорів, транспортування, та іншим організаційних аспектів збуту.

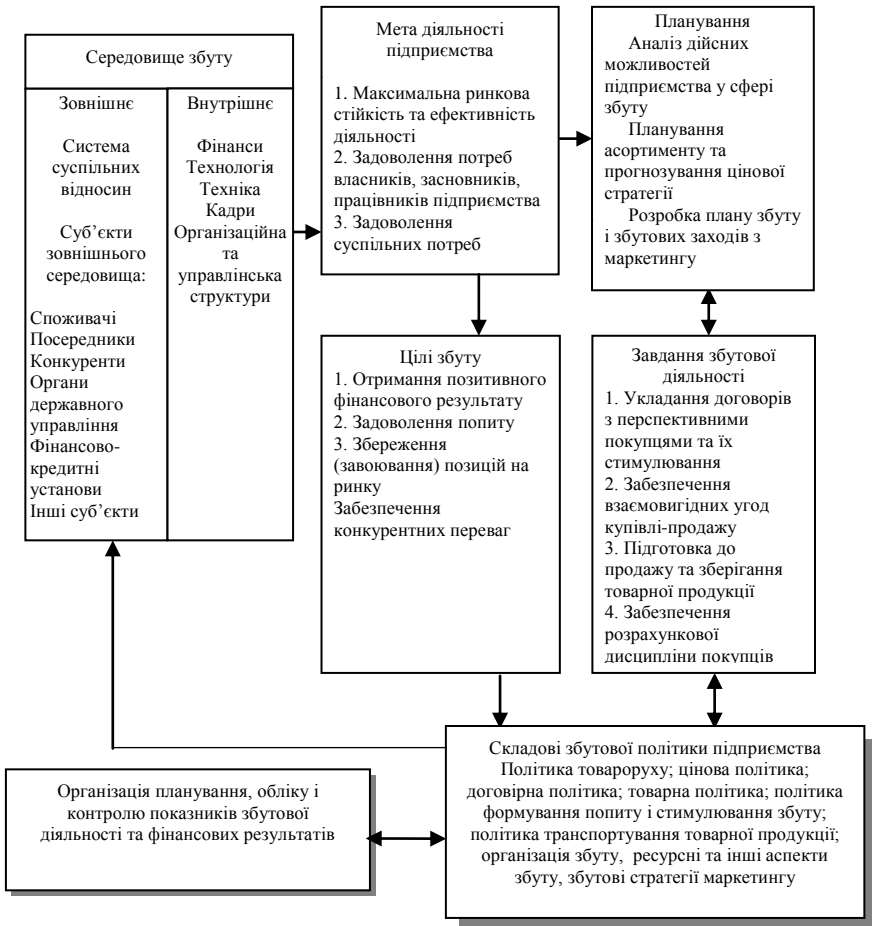


Рис. 1. Модель збутової політики ДП «ДГ «Степне», 2013-2015 рр.

Джерело: доповнено автором на основі [3, с. 70]

Модель збутової політики залежить від мети діяльності підприємства, середовища його функціонування, включає цілі збуту, завдання збутової діяльності, передбачає визначення її стратегії і тактики з використанням прогнозування, планування, обліку, аналізу та контролю збутових операцій [3, с. 69].

Збутовий процес перебуває під впливом невизначених ризиків, зумовлених ринковою кон'юктурою, ціновими та іншими факторами, які знаходяться за межею досяжності управління підприємством. Встановлено, що ризик є одним із основних факторів, який впливає на формування прибутку. Це породжує необхідність прогнозування рівня ризиковості підприємницької діяльності сільськогосподарських підприємств. Сільськогосподарське підприємство використовує у здебільшого однорівневий, дворівневий та нульовий канали розподілу. Обрані канали розподілу прямо й опосередковано впливають на такі основні критерії, як швидкість товароруку, час, який затрачається на переміщення продукції від виробника до споживача, ефективність переміщення і зберігання продукції під час її доставки до кінцевої точки призначення [3, с. 70].

Управління збутовою діяльністю сільськогосподарського підприємства передбачає комплекс дій організації, мотивації, планування та контролю за реалізацією продукції та надходженням сировини. Управління збутовою діяльністю в підприємстві здійснюють всі головні спеціалісти сільськогосподарського підприємства ДП «ДГ «Степне» (рис. 2).

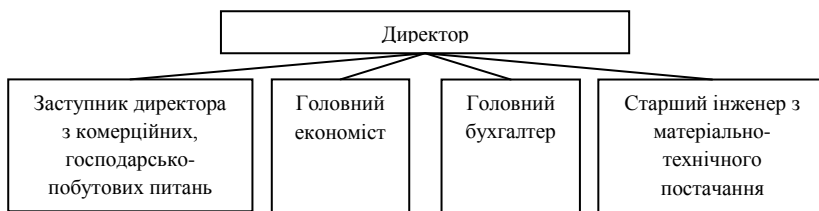


Рис. 2. Органи управління збутовою діяльністю ДП «ДГ «Степне», 2013-2015 рр.

Отже, основна місія реалізації продукції покладена на заступника директора з комерційних та господарсько-побутових питань, а також цим замаються: головний економіст, головний

бухгалтер та старший інженер з матеріально-технічного постачання. Керує процесом реалізації директор підприємства. У дослідженні проблем управління збутовою діяльністю сільськогосподарське підприємство недостатньо уваги приділяє відповідності організаційної структури управління стратегічним планам підприємства; також відсутня чітка методика управління процесами збуту готової продукції. Ринок продукції сільського господарства є ринком вільної конкуренції. На цьому ринку велика кількість незалежних продавців, а отже ціна автономно встановлюється на середньому рівні і впливати на неї окремі продавці не можуть.

Проаналізуємо динаміку продажу сільськогосподарської продукції у ДП «ДГ «Степне» у 2013-2015 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка реалізації сільськогосподарської продукції у ДП «ДГ «Степне», 2013-2015 рр.

Види продукції	Роки					
	2013		2014		2015	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Продукція рослинництва – всього	7082,0	43,2	10298,0	46,4	15887,0	54,6
у т. ч. зернові і зернобобові	3487,0	21,3	5818,0	26,2	9806,0	33,7
у т. ч. озима пшениця	2703,0	16,5	3750,0	16,9	4979,0	17,1
кукурудза на зерно	359,0	2,2	1199,0	5,4	3199,0	11,0
ячмінь ярий	244,0	1,5	138,0	0,6	826	2,8
горох	х	0,0	5,0	0,02	х	х
овес	51,0	0,3	х	0,0	х	х
інші зернові та зернобобові	130,0	0,8	726,0	3,3	802,0	2,8
соняшник	2817,0	17,2	2612,0	11,8	4425,0	15,2
соя	643,0	3,9	1349,0	6,1	924,0	3,2
Продукція тваринництва – всього	9324,0	56,4	11918,0	53,6	13200,0	45,4
у т. ч. у живій масі великої рогатої худоби	529,0	3,2	123,0	0,6	111,0	0,4
свиней	350,0	2,1	1912,0	8,6	1844,0	6,3
молоко	8418,0	51,3	9840,0	44,3	11196,0	38,5
Мед	27,0	0,2	43,0	0,19	47,0	0,2
Всього по продукції	16406,0	100,0	22216,0	100,0	29087,0	100,0

Отже, у цілому можна зробити висновок, що у 2015 р. виручка від реалізації сільськогосподарської продукції зросла на

12681 тис. грн, або на 77,3 % і становила у 2015 р. 29087 тис. грн. Найбільше вона зросла по таких культурах, як кукурудза на зерно та пшениці озимої. Зросла виручка від реалізації свиней на 1494 тис. грн, молока на 2778 тис. грн. та реалізації меду – в 74,1 %. При цьому знизилась виручка від вирощування ячменю ярого, а особливо при вирощуванні великої рогатої худоби та виробництво меду. Темпи зростання обсягу реалізації продукції безпосередньо впливають на величину витрат, прибуток та рентабельність підприємства.

Оскільки конкурентна боротьба постійно загострюється як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках, менеджментом підприємства повинна приділятися значна увага усім аспектам управління збутовою діяльністю підприємства, оскільки від цього залежатиме його фінансова стійкість [2, с. 88]. Роль і місце збуту в господарському процесі залежить від механізму господарювання і змінюється під впливом стратегії підприємства та напрямів його розвитку.

Список використаних джерел:

1. Тропов А. В. Збутова політика підприємства : сутність та складові / А. В. Тропов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua>.
2. Шпилик С. Управління збутовою діяльністю підприємства / С. Шпилик // Галицький економічний вісник. – 2012. – № 4 (37). – С. 88-95.
3. Гудзенко Н. М. Характеристика збутової діяльності підприємств АПК / Н. М. Гудзенко // Організаційно-економічні проблеми розвитку АПК. У чотирьох частинах / За ред. П. Т. Саблука. – К. : ІАЕ УААН, 2001. – С. 68-70.

УДК 338.47: 656.2

Т.О. Тимофєєва, к.е.н.
*Український державний університет
залізничного транспорту, м. Харків*

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ФУНКЦІОНУВАННІ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Транспорт є важливою сферою суспільного виробництва. В системі єдиного народно-господарського комплексу країни

транспорт займає важливе місце. Він є однією із галузей, які формують інфраструктуру народного господарства. Транспорт служить матеріальною основою розподілу праці в суспільстві і виконує багатофункціональний зв'язок між виробником та споживачем, промисловістю та сільським господарством, видобувній та обробляючій промисловості. Транспорт має великий вплив на розвиток і розміщення суспільного виробництва та в свою чергу виражає розвиток і розміщення виробничих сил по території країни.

Тому, проблеми діяльності залізничного транспорту, однозначно перенесуть свої негативні фактори на економіку країни.

Дослідженню проблем економічної безпеки підприємств приділили увагу такі вчені-економісти, як Васильцев Т.Г. [1], Довбня С.Б. [2], Кавун С.В. [3], Геєць В.М. [4], Кизим М.О. [4], Клебанова Т.С. [4], Черняк О.И. [4], Судакова О.І. [5] та інші. В своїх працях автори описують проблематику управління економічної безпеки підприємства, як в цілому, так і по окремим складовим елементам.

Значна увага в останній час приділяється кадровій складовій економічної безпеки.

Це, в першу чергу, пов'язано з тим, що в сучасних умовах правильний та грамотний підхід до проблем кадрової складової займають особливу актуальність.

Реформування транспортного комплексу можливе тільки в прийнятті того, що в сучасних умовах персонал підприємств, який має доступ до інформації та наділений високою культурою, розглядається не як один із економічних факторів, а є ключевим ресурсом, від якого залежить рівень економічної безпеки підприємства.

При цьому одним із основних факторів, який впливає на рівень кадрової складової є управління кадрами. Останні роки основними структурними підрозділами по управлінню кадрами на підприємствах були відділи кадрів, які виконували в основному функції по прийняттю та звільненню робітників. Ці відділи не виконували усі функції по управлінню персоналом, та були, дуже часто, укомплектовані непідготовленими робітниками.

В сучасних умовах почали створюватися нові структурні підрозділи – служби управління персоналом, робітники яких повинні бути професіонали в цій галузі і вирішувати проблеми з урахуванням зарубіжного досвіду та враховуючи менталітет населення нашої країни. Адже національний характер, який формувався протягом дуже великого проміжку часу, є неприйнятний для сьогодення та потребує зміни. До основних рис характеру працівників, які необхідно викоринювати:

- безвідповідальність;
 - відсутність прагнення збереження робочого часу;
 - нехтування правил розпорядку;
 - неувага до результатів діяльності інших робітників;
- відсутність самостійності;
- інертність, безініціативність на робочому місці [6].

Перераховані риси роблять дійсно своєрідним як трудовий колектив, яким необхідно навчитися ефективно управляти, так і необхідні для цього методи. Методи, задачами яких є концентрація зусиль досягнення мети по зменшенню впливу негативних факторів кадрової складової на рівень економічної безпеки.

Список використаних джерел:

1. Васильцев Т. Г. Экономическая безопасность предпринимательства в Украине: стратегия и механизмы укрепления: моногр. / Т. Г. Васильцев; Национальный институт стратегических исследований. – Львов, 2008. – 385 с.
2. Довбня С. Б. Диагностика уровня экономической безопасности предприятия / С. Б. Довбня, Н. Ю. Гичова // Финансы Украины. – 2013. – №4. – С. 91-97.
3. Кавун С. В. Концептуальная модель системы экономической безопасности предприятия / С. В. Кавун // Научный журнал «Экономика развития». – Х.: ХНЕУ. – 2013. – 3 (43). – С. 97-101.
4. Моделирование экономической безопасности: государство, регион, предприятие/ Геець В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С., Черняк О. И. и др.; Под ред. Гейца В.М.: Монография. – Х.: ВД «ИНЖЕК», 2006. – 240 с.
5. Судаковая О. И. Формирование системы управления экономической безопасностью предпринимательства / О. И. Судаковая // Экономика: проблемы теории и практики: сб. науч. трудов. – Вып. 231: в 9 т. – Днепропетровск: ДНУ, 2012. – Т. 8. – С. 165-171.
6. Веснин В. Р. Управление персоналом. М. : Проспект, 2007. – 677 с.

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СПОЖИВАННЯ ПРОДУКТІВ
ХАРЧУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ ТА РІВНЯ
ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

Відомо, що представники всіх верств населення (громадяни з різним рівнем доходів) споживають певний набір продуктів харчування (зокрема, більшість продуктів харчування складають саме соціально-значущі) та є споживачами комунальних послуг. Варто зауважити, що не обов'язково, якщо у громадян доходи вище середніх, то вони мають покращені житлові умови (наприклад, квартира у новобудові – з великою житловою площею). Більшість громадян мешкають у багатоквартирних будинках: вони або придбали квартиру – ринок вторинної сировини, або отримали у спадок від батьків.

Майже схожа ситуація спостерігається і на ринку соціально-значущих продуктів харчування, які реалізуються через мережу супермаркетів, «магазинів біля будинку», на ринках. Переважно основний набір продуктів харчування, який входить до щоденного раціону українських родин більш менш однаковий (за винятком деяких окремих продуктів харчування, які не відносяться до соціально-значущих). Більш того, деякі соціально-орієнтовані продукти мають цінові коливання.

За визначенням О. Ю. Мірошніченко показниками рівня життя населення є економічні показники: макроекономічні показники, показники матеріальної забезпеченості; та соціальні показники: показники стану охорони здоров'я, показники зайнятості населення, демографічні показники, показники житлових умов, показники стану довкілля, показники рівня освіти та культури, показники рівня соціально-політичної напруги.

Спираючись на дані Державної служби статистики України, близько 30 % населення України живе за межею бідності. Основну частку бідних становлять сім'ї з дітьми, сім'ї, у складі яких є пенсіонери; та сім'ї, в яких один з дорослих працює [1].

Протягом п'яти років продовжує спостерігатись тенденція того, що більшість населення України мають рівень середньодушових еквівалентних загальних доходів від 1560,1–1920,0 грн у місяць. Варто зауважити, що незначний відсоток населення має доходи понад 3720,0 грн у місяць.

Структура споживання продуктів харчування домогосподарствами характеризується споживанням саме соціально-орієнтованих продуктів харчування, та фруктів, ягід, горіхів та винограду. Переважає у споживанні молоко та молочні продукти та яйця, які є складниками багатьох блюд. Найменше споживають рибу та рибопродукти (які не входять до складу соціально-орієнтованих продуктів харчування). Це пов'язано з ціновою ситуацією на ринку риби та рибопродуктів та незначними доходами більшості домогосподарств.

Щодо структури сукупних ресурсів домогосподарств, то основні надходження (грошові доходи) спостерігаються від оплати праці та пенсій, стипендій, соціальної допомоги, наданої готівки. У середньому 50% від споживчих сукупних витрат припадає на продукти харчування (Україна знаходиться на одній сходинці з Нігерією). Враховуючи економічну кризу та скрутне матеріальне становище домогосподарств, витрати на освіту, культуру, відпочинок не є пріоритетними.

Для більш повного бачення ситуації необхідно зазначити рівень середньої заробітної плати по регіонах України. Незважаючи на те, що середня заробітна плата по Україні продовжувала зростати з 2005 року (735,57 грн.) і у 2015 року досягла 3661,41 грн, проте інфляція у 43,3 % викликала падіння цього показника, а також і рівня життя населення. В той же час мінімальна заробітна плата, не здійснює функцію гаранта соціальної захищеності населення, що працює. В Україні, на відміну від економічно розвинених країн, розмір мінімальної зарплати встановлюється виходячи з розміру прожиткового мінімуму, а не на динаміку середньої заробітної плати.

Враховуючи мінімальну заробітну плату, зазначених показників рівня життя населення та середню заробітну плату по Україні, беручи до уваги зростання цін на бензин А-95, продукти харчування та комунальні послуги, а також рівень інфляції, можна стверджувати, що більшість населення України

продовжує поступово бідніти.

Можна зауважити, що загальноприйнятим фактом є те, що основою економіки будь-якої країни світу вважають середній клас. Наразі існують певні труднощі з визначенням середнього класу. У країнах з розвинутою економікою середнім класом вважаються наймані працівники, рівень доходів яких дозволяє їм споживати широке коло товарів та послуг, мати відпочинок щороку, сплачувати всі витрати. Також громадяни, які відносяться до середнього класу можуть володіти авто. Втім, протягом останніх років в Україні спостерігається поступове зростання цін на бензин А-95 та дизельного палива, зростання курсу долара та знецінення національної валюти призводять до того, що автомобіль та його обслуговування можуть дозволити собі не всі громадяни. За даними Державної служби статистики України в Україні у січні 2015 року через АЗС продано 138,1 тис тонн бензину, що на 34,1 % менше, ніж у січні 2014 року. Отже, це змушує громадян обирати громадський транспорт як засіб для пересування. А отже, середній клас в Україні не відповідає класичним та загальноприйнятим уявленням про нього. В країнах Європи, США та Канаді саме середній клас є стабілізатором національної економіки.

Враховуючи політичну та економічну кризу, яка триває в Україні декілька років, спостерігаються відповідні споживчі настрої (викликані саме такою ситуацією).

Економія на побутових предметах, тривала відмова від нового одягу та придбання одягу (53 %) в магазинах секонд-хенд, та спад в реалізації побутової техніки, відбувається перехід на вітчизняні товари та пошук більш дешевих аналогів. На продуктах харчування громадяни намагалися не економити, проте процес прийняття рішення щодо купівлі є вже обережним та виваженим та статистичні дані свідчать про інше. 56% громадян почали економити на продуктах харчування та купують тільки необхідні продукти. Протягом певного періоду, особливо при загостренні кризових явищ 2008, 2009, 2014 років, спостерігались масові закупівлі гречки, цукру, солі, круп в результаті ажіотажного попиту та створення штучного дефіциту, спричиненого напруженою політичною та економічною ситуацією в Україні.

Тобто, враховуючи вищевикладене, в сучасному українському суспільстві спостерігається значна соціально-економічна нерівність.

Список використаних джерел:

1.Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК: 338.439.4:504.03

Н.І. Шиян, к.е.н., доцент
*Харківський національний аграрний
університет ім. В.В. Докучаєва*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВИРОБНИЦТВА ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ

Одним із цікавих і перспективних сегментів світового ринку аграрної продукції виступає ринок органічної продукції. Його обсяг у світі складає близько 50 млрд. дол. на рік, і щороку він збільшується на 5 % [1-2]. Лідерами з виробництва органічної продукції є США, Аргентина, Канада, країни ЕС.

Для сучасного розвитку ринку органічної продукції в Україні характерним є етап становлення [4, 5]. Його частка на вітчизняному ринку є незначною – 0,1 %, проте популярність органічної продукції повільно, але впевнено зростає, що зумовлено відмінними її смаковими якостями, відсутністю шкідливих домішок, безпечністю її виробництва і споживання для людини і навколишнього середовища.

На сучасному етапі становлення і розвитку ринку органічної продукції в Україні важливим є формування законодавчої бази і розробка механізму функціонування такого ринку, підтримки вітчизняних виробників органічної продукції.

В Україні нормативно-правову базу, яка б регулювала виробництво органічної продукції, представлена насамперед Законом України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року» [6]. Прийнято також Технічний регламент з екологічного маркування, процедури розроблення та перегляду екологічних

критеріїв, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 529 від 18 травня 2011 р. Його основою стали Технічний регламент щодо застосування екологічного маркування та декларацій, затверджений Постановою Комісії (ЕС) № 889/2008 від 5 вересня 2008 р. та [7]. В ньому представлені детальні правила щодо органічного виробництва, маркування і контролю стосовно органічного виробництва і маркування органічних продуктів.

Велике коло питань з регулювання виробництва органічної продукції вирішують суспільні організації. В Україні вони представлені Федерацією органічного руху України, Всеукраїнською громадською організацією «Жива планета», Союзом українських виробників органічної продукції «Органічна Україна», Асоціацією органічного землеробства та садівництва (2006 р.) та ін.

Тобто, існуюча нормативно-правова база створює базу для виробництва органічної продукції в Україні, врегульовуючи основні питання її виробництва. Нерозглянутими в достатній мірі залишаються питання розробки механізму підтримки підприємств, які виробляють органічну продукцію. А таких підприємств – підприємств із виробництвом органічної продукції - в Україні налічується близько 200.

Підприємства виробляють різну органічну продукцію: мед, соки, зерно, молочну, м'ясну продукцію та ін. Прикладами таких підприємств є наступні. АТ «ЕтноПродукт» – українсько-швейцарське аграрне підприємство із замкнутим циклом виробництва органічної продукції – молоко сире, пастеризоване, сметана, кефір, йогурти, мед, м'ясо, овочі, зернові культури.

Компанія «Органік Оригінал» (2011 рік заснування). Органічна продукція цієї компанії виробляється під торговою маркою «Екород», має європейський органічний сертифікат, продукція компанії маркірована офіційним логотипом органіки Європейського Союзу – «євролистом».

Підприємство «Сади Прикарпаття» виробляє натуральні соки. Обране виробництво і технологія переробки плодів і ягід дозволяє забезпечити максимальне збереження всіх вітамінів. Ферма «Еко-ферма «Зелений гай» створена і функціонує в Українських Карпатах. Спеціалізується ферма на виготовленні

натуральних сирів із козячого і коров'ячого молока. Екоферма «Азорель» у Вінницькій області. На фермі виробляється близько 20 видів молочної продукції як традиційної, так і дієтичної (із знежиреного молока).

Кожне із представлених підприємств пройшло процедуру сертифікації продукції як органічної продукції, яка передбачає відповідність всіх виробничих процесів до детально прописаних постанов про органічне виробництво Європейського Союзу. Сертифікаційним органом, що здійснює інспекцію та сертифікацію органічного виробництва в Україні є ТОВ «Органік стандарт».

Таким чином, ринок органічної продукції в Україні розглядається як один із перспективних ринків країни, він розвивається. В той же час актуальним і важливим для сучасного етапу його розвитку є формування механізму підтримки підприємств з виробництва органічної продукції, формування попиту на неї внаслідок її важливості для здоров'я людини і важливості для оточуючого природного середовища.

Список використаних джерел:

1. Global organic farming statistics and news. – [Електронний ресурс], - Режим доступу: <http://www.organic.-world.net>.

2. European Organic Farming Statistics. – [Електронний ресурс], - Режим доступу: www.organic-europe.net.

3. <https://consumers.unian.ua/297320-ekologichno-chista-produktsiya-dovga-doroga-do-ukrajinskogo-spojivacha.html>.

4. Прутська О.О. Сутність та теоретичні засади розвитку органічного сільськогосподарського виробництва / О.О. Прутська, Н.В. Беляєва // Збірник наукових праць Вінницького національного аграрного університету. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 4. – С. 86-91.

5. Мостенська Т.Л. Перспективи розвитку ринку органічних продуктів в Україні / Т.Л. Мостенська, О.С. Ралко. – [Електронний ресурс], - Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8937/1/article%20organic%20products%20ukr.pdf>.

6. Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року: Закон України від 21 грудня 2010 року № 2818-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 26. – ст. 218.

7. Регламент комісії (ЄС) № 889/2008 від 5 вересня 2008 р. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://organicstandard.com.ua/files/standards/ua/ec/EC_Reg_889_2008_Implementing_Rules_UA.pdf.

ОБОБЩАЮЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Выявление и установление аналитических взаимосвязей является основой принятия эффективных решений, связанных с реформированием экономики Украины.

В связи с этим была поставлена задача формирования системы показателей эффективности использования потенциала экономических систем.

В результате проведенных исследований были предложены абсолютные и относительные показатели использования ресурсов, а также прямые и обратные показатели. Учитывая результаты работ [1, 2 и др.], следует отметить, что каждый вид ресурсов может быть охарактеризован соответствующими показателями эффективности использования. В частности, основными показателями использования трудовых ресурсов являются: производительность труда и трудоемкость. Обобщающими показателями экономической эффективности основных производственных средств являются показатели фондоотдачи и фондоемкости.

Эффективность использования нематериальных активов измеряется, как и использование основных средств, показателями фондоотдачи и фондоемкости.

Для оценки основных показателей использования оборотных средств можно использовать прямой коэффициент оборачиваемости и обратный коэффициент загрузки оборотных средств.

Так как все производственные ресурсы интегрально участвуют в выполнении производственной программы предприятия, а их частные показатели влияют на общие показатели, в частности на рентабельность, поэтому была разработана методика обоснования взаимосвязи показателей экономической эффективности ресурсов в процессе

производства на основе удельных показателей. Методика представлена соответствующими алгоритмами, положенными в основу разработки компьютерной программы для проведения экспериментов и использованием информационных технологий и программного обеспечения.

В частности, для оценки экономической эффективности использования ресурсов в процессе производства предлагается использовать как общую рентабельность, так и ее прирост.

Разработанная методика была проверена для экономических систем различных уровней, в частности на примере спроектированного предприятия и на уровне региональной экономической системы.

В результате предложенных мероприятий были установлены факторы прироста рентабельности, в частности, за счет роста прибыли и за счет изменения загрузки производственных активов предприятия.

Для обеспечения эффективности развития предприятия, т.е. обеспечения роста прибыли и рентабельности для реализации алгоритма предложены границы изменения показателей использования производственных ресурсов, обеспечивающих рост экономической эффективности предприятия. В частности, были установлены диапазоны изменения: индекса производительности труда, индекса основных фондов, индекса нематериальных активов, индекса оборотных средств, а также индекса рентабельности.

Известно классическое определение понятие эффективности, которое рассматривается как способность приносить эффект, результативность процесса, проекта, что определяется как отношение эффекта, результата к расходам, которые обеспечили этот результат.

Учитывая классическое определение эффективности предлагаем количественное определение эффективности экономики региона как отношение полезного эффекта, результативности региональной экономической системы в виде валовой добавленной стоимости к промежуточному потреблению, которое содержит расходы на товары и услуги, которые использованы институциональными единицами для производственных потребностей региона в определенном

периоде времени.

На основе классического определения эффективности и учитывая экономическую сущность валовой добавленной стоимости (как эффекта, результативности региональной экономической системы), предлагаем количественное определение показателя эффективности использования потенциала региона в виде отношения полезного эффекта региона к потенциалу региона.

Основываясь на многочисленных исследованиях предложена структура потенциала региона, который представляется синергическим сочетанием промышленного, финансового, кадрового, инновационного, научного, потребительского, трудового, инвестиционного и ресурсного потенциалов, что в дальнейшем позволит обеспечить комплексность исследований с учетом основных составляющих и определить реальные и потенциальные возможности региона как сложной экономической системы.

В результате систематизации информации и с целью осуществления комплексной оценки эффективности использования потенциала региона, предложена система показателей, которая объединяет две группы. К первой группе отнесены общие показатели, с помощью которых осуществляется оценка эффективности использования потенциала региона на макроуровне, и ко второй группе – специализированные, с помощью которых осуществляется оценка эффективности использования потенциала региона по каждой составляющей потенциала.

Предложенные группы показателей позволяют оценить эффективность использования потенциала региона на системном уровне.

Список использованных источников:

1. Бойко В.В. Економіка підприємств України: Навч. посібник. – 4-е вид., перероб. і доп. / Бойко В.В. – Д.: Національний гірничий університет, 2008. – 551 с.
2. Солодовник Л.М. Економіка виробничого підприємства: навч. посібник. / Л.М. Солодовник, П.І. Пономаренко – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2004. – 269 с.

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МАРКЕТИНГ ВЗАЄМОВІДНОСИН»

Дослідження показують, що за останні десятиріччя відбувається трансформація концепції маркетингу в напрямі індивідуального підходу до клієнта, суть якого полягає у реалізації заходів не масового маркетингу, а індивідуального, який концентруватиметься насамперед на потребах споживачів. Йдеться про переорієнтацію з «економіки поодиноких трансакцій» у напрямі до «економіки взаємовідносин» [1, с. 40].

Це означає зміну традиційного маркетингу, який концентрувався на просуванні, спрямованому на обрані групи споживачів, але не означає відхилення самої концепції маркетингу-міх. Нові концепції реляційного (безпосереднього, партнерського чи інтерактивного) маркетингу слід трактувати як доповнення і флотацію традиційної концепції маркетингу.

На думку вчених, маркетинг відносин – це «концепція маркетингу, яка розвивається і поступово витісняє концепцію трансакційного маркетингу і вказує на потребу існування в організації менеджера зв'язку, а також формування такого організаційного оточення, яке дає змогу результативно й ефективно управляти зв'язками з клієнтами» [1, с. 9].

Х. Гронрос визначає маркетинг взаємозв'язків (Relationship Marketing) як «маркетинг, который призван устанавливать, поддерживать и укреплять отношения с потребителями и другими партнерами на принципах взаимной выгоды всех сторон, которые берут участие в процессе» [2, с. 22]. Ф. Котлер розглядає маркетинг взаємозв'язків як «процесс создания, удержания, укрепления, а также оценки отношений с клиентами и другими акционерами» [3, с. 14].

А. Пейн пропонує під маркетингом відносин розуміти «...широкую, стратегическую концепцию управления отношениями со всеми заинтересованными предприятиями», а під управлінням зв'язками з клієнтами – «узкую концепцию,

которая касается только управления взаимоотношениями с клиентами» [4, с. 37]. Ж.-Ж. Ламбен зазначає, що «...Маркетинг отношений направлен на создание и поддержание долгосрочных взаимовыгодных отношений с потребителями» [5, с. 95].

Отже, на основі аналізу наукових джерел виявлено, що вчені використовують різні терміни для назви концепції маркетингу взаємовідносин: маркетинг зв'язків; партнерський маркетинг; маркетинг партнерських взаємовідносин; маркетинг взаємодії; маркетинг партнерських відносин; маркетинг стосунків; маркетинг утримання клієнтів; парадигма відносин; управління взаємовідносинами з покупцями; орієнтація у напрямі клієнта; лояльність клієнта стосовно підприємства; маркетингове партнерство тощо.

У результаті дослідження узагальнено різні наукові підходи до визначення суті поняття «маркетинг взаємовідносин». Як правило, вчені під даним терміном розуміють:

- безперервний процес створення нових цінностей разом з індивідуальними покупцями та одержання і спільне розподілення вигоди між учасниками взаємодії;
- взаємне створення та спільне використання цінностей через взаємозалежність та адаптацію організації;
- процес створення, підтримання та розширення взаємовигідних відносин зі споживачами;
- побудову тривалих відносин;
- спільне просування товарів чи послуг з метою створення у всіх учасників конкурентної переваги та одержання додаткових доходів;
- створення та підтримку довгострокових, взаємовигідних відносин зі споживачами;
- угоди, які постійно укладаються між сторонами протягом тривалого періоду часу;
- концепцію, орієнтовану на довготривалі взаємовідносини зі споживачами і на задоволення цілей сторін, що беруть участь у комунікаціях;
- маркетингову діяльність, що спрямована на побудову взаємопов'язаної мережі з метою одержання спільної вигоди та забезпечення ефективного розвитку підприємства;
- філософію маркетингу, спрямовану на встановлення,

підтримку і зміцнення взаємовигідних відносин співробітництва з усіма учасниками процесу виробництва і розподілу товарів;

- управління взаємовідносинами зі споживачами;
- формування лояльності споживача.

Отже, проведений аналіз дає підстави автору даної статті сформулювати своє трактування поняття «маркетингу взаємовідносин» як концепції маркетингу, суть якої полягає у формуванні партнерських взаємовідносин при організації процесів збутової діяльності вугледобувного підприємства на основі клієнтоорієнтованого підходу до різних категорій споживачів вугільної продукції. Це сприятиме одержанню синергетичного ефекту за рахунок підвищення якості сервісу, зменшення часу на доставку вугілля, збільшення обсягів реалізації, розширення ринків збуту через появу нових сегментів, своєчасного реагування на зміни попиту споживачів і кон'юнктури ринку, підвищення прийняття управлінських рішень щодо організації збутової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Партнерські відносини на ринку B2B та B2C: монографія / Є. Крикавський, З. Люльчак, Я. Циран, І. Петецький. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2015. – 232 с.
2. Gronroos C. Relationship Marketing: strategic and tactical implications / Christian Gronroos // Management Decision. – 1996. – № 34/3. – P. 5-14.
3. Котлер Ф. Маркетинг-менеджмент / Ф. Котлер; пер. с англ. под. ред. С.Г. Божук. – СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
4. Payne A. Handbook of CRM. Achieving Excellence in Customer Management / Adrian Payne. – Oxford: Butterworth-Heinemann is an imprint of Elsevier Linacre House, 2005. – 460 p.
5. Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Жан-Жак Ламбен; пер. с англ. под. ред. В.Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2007. – 800 с.

УДК 346:338.1:631

П.П. Богачик, аспірант

Уманський національний університет садівництва

РЕГУЛЯТОРНІ АСПЕКТИ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Зміцнення конкурентних позицій сільськогосподарських підприємств в сфері збуту є однією з передумов підвищення їх

ефективності. Слід також вказати на те, що вказані підприємства є досить чутливими до змін зовнішнього середовища. Саме, тому важливим фактором, який може мати як позитивний, так і негативний вплив на ефективність збутової діяльності та конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств, є нормативно-правове забезпечення, що регулює реалізацію сільськогосподарської продукції на національному і світовому ринках.

Серед нормативних законодавчих актів, які регулюють умови реалізації сільськогосподарської продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках, можна відзначити Господарський, Податковий та Бюджетний кодекси України, а також Закони України «Про державну підтримку сільського господарства України» від 24.06.2004 року, «Про зерно та ринок в Україні» від 04.07.2002 року, «Про молоко та молочні продукти» від 24.06.2004 року, «Про виноград та виноградне вино» від 16.06.2005 року, «Про оптові ринки сільськогосподарської продукції» від 25.06.2009 року, «Про ратифікацію Угоди про співробітництво держав – учасниць СНД у створенні, використанні та розвитку міждержавної мережі інформаційно-маркетингових центрів для просування товарів і послуг на національні ринки» від 06.07.2011 року, «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 року, «Про стандартизацію» від 20.06.2001 року, «Про ратифікацію Угоди про вільну торгівлю між Україною та державами ЄАВТ, Угоди про сільське господарство між Україною та Королівством Норвегія, Угоди про сільське господарство між Україною та Ісландією та Угоди про сільське господарство між Україною та Швейцарською Конфедерацією» від 07.12.2011 року, «Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини», «Про державне регулювання виробництва і реалізації цукру» від 17.06.1999 року та ін. Зокрема, ввезення з подальшою реалізацією іноземної сільськогосподарської продукції в Україні регулюється Законом України «Про державне регулювання імпорту сільськогосподарської продукції» від 17.07.1997 року [1].

В даних економічних умовах все більшого значення набуває

Угода про Асоціацію України та Європейського союзу, яка була ратифікована Україною та Європейським парламентом 16 вересня 2014 року. Поряд з цим, варто зазначити, що в даній угоді є ряд «підводних каменів», які впливатимуть на зниження конкурентоспроможності української агропродукції.

Зокрема, провівши ґрунтовний аналіз даної угоди, було виявлено, що країни ЄС отримали право експортувати туші та половини туш ВРХ (УКТЗЕД 0203111000) до України при базовій ставці ввізного мита 53,6 євро/100 кг/нетто, а українські підприємства АПК до Єврозони – при ставці ввізного мита 12,0 %. Також європейські аграрії отримали у 2 рази вищий рівень тарифної квоти (20000 тонн) та додаткової тарифної квоти (20000 тонн), порівняно з українськими агропідприємствами. Неоднозначно можна оцінити ситуацію, яка спостерігається на ринку м'яса птиці, де агровиробники та експортери ЄС отримали в 2 рази вищу тарифну та додаткову тарифну квоти на рівні (16000-20000 тонн) за умов, що розмір ввізного мита при експорті їхньої продукції в Україну становитиме 32,5 євро/100 кг/нетто, а для українських підприємств АПК – 12,0 %.

На нашу думку, ряд положень Угоди не лише відкриває український споживчий ринок аграрної продукції, а створює несприятливі умови для вітчизняних сільськогосподарських підприємств. Адже, ввізні мита для європейських підприємств АПК встановлені як фіксовані суми, і в умовах світового зростання цін на м'ясні продукти у довгостроковій перспективі частка витрат на митне оформлення може істотно знизитись у порівнянні з українськими підприємствами, де чітко прописуються ставки у відсотках.

Ситуація на ринку кукурудзи є також досить складною з огляду на те, що розмір ввізного мита для українських агропідприємств, які планують експортувати насіння вказаної культури, становить 0 % за умов, що вітчизняні насінневі заводи можуть забезпечити внутрішню потребу в насінні лише на 25-30 %. Тому нарощувати експорт насіння вони не зможуть, а навпаки можуть втратити свої ринкові позиції, адже експорт насіння європейськими підприємствами є вільним і розмір ввізного мита становить 0 %. Таким чином українські

підприємства можуть стати лише виробниками дешевої агропродукції та постійними «споживачами» більш дорогих імпортованих мінеральних добрив, насіння та сільськогосподарської техніки.

Щодо експорту насіння соняшнику, варто зауважити, що перехідний період для українських підприємств АПК, які експортують вказану продукцію становить 3 роки, а ставка ввізного мита становить 10 %, при цьому європейські підприємства зможуть постачати свою продукцію за ставкою 0 % без обмежень на український ринок [2].

Отже, конкурентна боротьба, за умов дії угоди про Асоціацію з ЄС, значно зросте. Тому для великих аграрних підприємств варто застосовувати поєднання стратегій лідерства за витратами та диверсифікації. На наш погляд, регуляторні механізми аграрної політики необхідно зосередити на об'єднанні зусиль середніх та великих сільськогосподарських підприємств при здійсненні збутової діяльності та використовувати стратегії групового впливу, такі як поглинаючої диверсифікації та сезонної поглинаючої диверсифікації.

Список використаних джерел:

1. Міністерство аграрної політики та продовольства України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua>.
2. Кабінет міністрів України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.

УДК 339.138

О.І. Жилінська, д.е.н., доцент,
Д.В. Дацькова, аспірант

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ВИБІР МАРКЕТИНГОВОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ЗАЛЕЖНО ВІД КОМУНІКАТИВНОЇ ЦІЛІ БРЕНДУ

В центрі будь-якої маркетингової діяльності в кінцевому підсумку завжди є споживач, тому розуміння поведінки цільової аудиторії є ключовим фактором для розвитку бренду. Поведінка споживачів – це діяльність, безпосередньо пов'язана з набуттям, споживання і позбавленням від продуктів, послуг, ідей,

включаючи процеси рішень, що передують цій діяльності і є наступними за нею [1].

Поведінка споживача відрізняється залежно від етапу прийняття рішення, на якому він знаходиться. Загалом процес прийняття рішення схематично проходить у п'ять етапів (рис. 1). Кожен із етапів має свої особливості, тому вкрай важливо використовувати правильні інструменти, щоб «спіймати» споживача у правильний час. Розглянемо кожен із етапів детальніше.

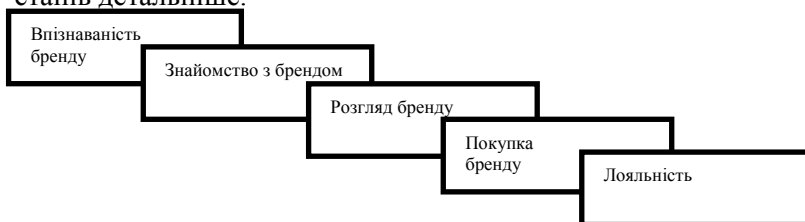


Рис. 1. Етапи прийняття рішення про покупку бренду [2]

При вході у категорію у споживача є лише потреба і приблизне уявлення про засоби задоволення своєї потреби – власне продукти, які можуть цю потребу задовольнити. Тобто споживач відкритий до інформації і лише дізнається про бренд – він перебуває на етапі «впізнаваності бренду». Образно кажучи, на цьому етапі споживач впізнає назву бренду і розуміє, у якій категорії він представлений. На цьому етапі бренду важливо заявити про себе, використовуючи інструменти, що гарантуватимуть широке охоплення аудиторії – ТВ реклама, масштабна кампанія в інтернеті, зовнішня реклама, реклама у пресі і т.д., залежно від категорії та можливостей виробника. Головна ціль – познайомити якомога більше людей із своїм брендом, побудувати максимальне охоплення цільової аудиторії.

Споживач, почувши про бренд і зацікавившись категорією, переходить на етап «знайомства з брендами» - дізнається про кілька брендів чи продуктів, але не може детально відповісти на питання, чим вони насправді відрізняються. Тому, прагнучи задовольнити свою потребу, споживач розбирається в особливостях продукту і переходить на етап «розгляду бренду»,

коли він може пояснити, що це за бренд і чим відрізняється від конкурентних. Саме на цьому етапі формуються перші переваги в сторону того чи іншого бренду, тому дуже важливо відпрацювати цей етап в «голові» споживача. Тут працюють всі вищеназвані комунікаційні інструменти, але додаються нові, які дозволяють надати більше інформації та пояснити переваги свого продукту. Це реклама в спеціалізованих виданнях, інформація на сайті бренду, SEO/SEM інструменти, що дозволить привести зацікавленого споживача на власний ресурс і детально пояснити переваги свого продукту.

Наступним етапом є покупка бренду. На цьому етапі все більше залежить не від обіцянок бренду (комунікації), а від якості самого продукту та відповідності його атрибутів рекламі. Звичайно ж, і на цьому етапі можна привернути увагу споживача до свого бренду. Тут вступають в силу інструменти реклами в торговій точці – аудіо-реклама в магазині, рекламні матеріали біля полиці, акційні пропозиції, а також інструменти для підтримки продажів в інтернеті.

Останнім етапом у поведінці споживача є лояльність бренду. Чи дійде споживач до цього етапу, залежить від попереднього, адже є два варіанти. Споживач придбав продукт, і він йому не сподобався або не виправдав очікувань, які були нав'язані рекламою. У такому випадку споживач повертається на третій етап у прийнятті рішення – «розгляд бренду». Якщо споживач прийняв рішення, здійснив покупку і задоволений результатом, він стає прихильником бренду, перейшовши на етап лояльності. На цьому етапі від бренду потрібна обов'язкова підтримка, адже споживач дуже рідко залишатиметься лояльним бренду без програми підтримки/лояльності, тому що на цьому етапі він прагне отримувати не просто продукт, який задовольняє потребу, а й додаткові переваги, які стимулюватимуть його залишатися саме з цим брендом.

При плануванні комунікаційної підтримки бренду дуже важливо розуміти, як «почуває» себе бренд на кожному етапі. Для цього використовуються маркетингові дослідження «здоров'я бренду», адже при наявності такого дослідження можна виявити проблемні місця бренду у процесі прийняття рішення споживачем і використати ті маркетингові інструменти,

які дозволять покращити стан бренду саме на цьому етапі. Чим ближче споживач до етапу «покупки», тим переконливіші інструменти у доступних до споживача каналах варто використовувати. Лише при використанні правильного комплексу інструментів у комунікації можливо стимулювати споживача до прийняття правильного для бренду рішення про покупку. Найголовніше – не забувати, що покупка – це не кінцева ціль комунікації, дуже важливо підтримувати лояльних споживачів, які формують ядро цільової аудиторії бренду і можуть стати «посланниками» бренду серед всіх інших споживачів.

Список використаних джерел:

1. Алешина И. В. Поведение потребителей: учеб. пособие для вузов / И.В. Алешина. – М.: Экономистъ, 2006.- 525с
2. Dierks A. Re-Modeling the Brand Purchase Funnel: Conceptualization and Empirical Application. – Springer, 2017.

УДК 336.719

В.В. Капушак, аспірант

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

**ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА УПРАВЛІННЯ
БАНКІВСЬКИМ СЕКТОРОМ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ЕКОНОМІКИ**

Банківський сектор займає важливу роль в економічних процесах. Управління банківськими установами розглядалося в багатьох наукових роботах, зокрема такими вченими як О. В. Васюренко, Т. П. Гудзь, О. М. Костюка, М. Лін, А. М. Мороза, О. В. Муричева, М. Олсена, М. Ф. Пудовкіної, О. Хаб'юка і багато інших. Визначенням основних методів нагляду за діяльністю банків висвітлені у працях українських учених Б. П. Адамика, А. М. Мороза, С. В. Мочерного, А. А. Пересади, та західних учених Р. Бернда, Ед. Дослана, Б. Едвардса, Ж. Матука, П. Роуза, К. Редхарда, Дж. Синки, та інших.

Зниження темпів зростання показників банківського сектору

національної економіки може спричинити різні кризові явища, наприклад як різкі валютні коливання та девальвацію національної валюти, при яких втручається регулятор даного сектору – Національний банк України. Тому першим етапом є визначення всіх показників економічної системи та диференціація їх на зовнішні та внутрішні фактори. Основним завданням буде визначення заходів, що будуть випереджувати дестабілізуючі фактори.

Прийняття певних заходів для запобігання кризових явищ повинно спиратися на наступні етапи: 1) визначення основних елементів кризового становища банківського сектору; 2) створення плану дій щодо виходу з кризового становища; 3) обрати комплекс дій, що можуть спрогнозувати наслідки стресових ситуацій в банківському секторі; 4) проаналізувати та скомпонувати інформацію, щодо прийнятих дій для уникнення кризового стану банківського сектору національної економіки України [1].

Підсумовуючи сучасні концепції управління банківською установою слід виділити наступні моменти: 1) банківська діяльність повинна бути орієнтованою на економічні потреби клієнтів; 2) менеджмент якості в банківській установі виступає структурованою підсистемою зі своїми зв'язками, суб'єктами та об'єктами яка проявляється в конкурентоспроможності банківської установи; 3) персонал відіграє ключову роль в банківській діяльності, виступаючи системоутворюючим компонентом банківської системи; 4) соціальна складова в банківській діяльності повинна відігравати важливу роль в оптимізації всіх економічних процесів; 5) поетапне впровадження інноваційних технологій в процеси банківської діяльності; 6) функціонування банківської установи полягає в процесі створення цінностей, та досягненні позитивної маржі; 7) постійна діагностика діяльності банківської установи та оцінка досягнення запланованих цілей в минулому; 8) використання програмного забезпечення в гнучкому управлінні банківською установою [2].

Механізмом запобігання кризовим явищам банківського сектору національної економіки виступає комплексне страхування, що є перспективним варіантом нейтралізації

банківських ризиків, які, в свою чергу, знижують негативні внутрішні та зовнішні економічні показники. Банківське страхування використовують в наступних випадках: 1) втрати чи пошкодження банківського майна або майна, відданого на зберігання в результаті крадіжки, пожежі, злочинних дій; 2) шахрайських дій працівників банку; 3) прийняття фальшивих банкнот та платіжних документів; 4) втрат від операцій з цінними паперами; 5) втрат від операцій з цінними паперами; втрат, пов'язаних із перевезенням готівки та інших цінностей [3].

Враховуючи досвід Європейських держав слід розділяти універсальні банківські установи та спеціалізовані. Універсальні банки мають багатоманітний асортимент банківських послуг, в той же час спеціалізовані банки концентрують свою увагу на одній або декількох функцій, наприклад як іпотечні кредити.

В Європейському союзі нагляд за банківським сектором здійснюється різними органами влади базуючись на певній моделі, на сьогодні існує три моделі нагляду за банківським сектором, до першої- контроль здійснюється центральним банком країни, друга модель – нагляд здійснюється єдиним державним наглядовим органом, а остання модель – поєднання першої та другої моделі. Але вибір моделі залежить від економічного, законодавчого та політичного стану в державі [4].

Для конкурентоспроможності та стабільності національного банківського сектору економіки, слід виділити наступні системи:

- наглядова діяльність виконується тільки центральним банком: Україна, Австралія, Великобританія, Ісландія, Іспанія, Ірландія, Італія, Нова Зеландія, Португалія;

- наглядова діяльність виконується спільно центральним банком з іншими органами влади: США, Швейцарія, Німеччина;

- наглядова діяльність виконується іншими органами влади: Данія, Канада, Люксембург, Швеція, Австрія, Фінляндія, Норвегія [4].

Комплексний підхід до кризових явищ в банківському секторі національної економіки України має бути ґрунтовним, для того щоб підвищити конкурентоспроможність банківського сектору в цілому. Виявлення негативного впливу на економічні

процеси національної економіки, особливо в банківському секторі, надасть можливість використати дієві заходи щодо стабілізації ситуації.

Список використаних джерел:

1. Коваленко В. В. Місце діагностики в системі антикризового управління сучасними банками [Електронний ресурс] / В. В. Коваленко, Є. В. Чопікова // «Економіка та суспільство». – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/5_ukr/65.pdf.
2. Примостка О. О. Контролінг як інноваційна концепція управління банком / О. О. Примостка // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Економіка. – 2016. – Вип. 1. – С. 115-119. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoa_2016_1_24
3. Кузьмак О. М. Механізми нейтралізації банківських ризиків / О. М. Кузьмак // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка. – 2016. – Вип. 1(1). – С. 374-377. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuisec_2016_1%281%29_63.
4. Лещенко В. В. Організація системи банківського нагляду: структура, моделі, проблеми регулювання / В. В. Лещенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 6. – С. 132-136.

УДК 338.443:338.49

Б.С. Корнієнко, аспірант
Полтавська державна аграрна академія

**ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ЕФЕКТИВНОГО
ЗБУТУ В КОНТЕКСТІ ВЗАЄМОВІДНОСИН НА
ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Одним із першочергових об'єктів управління ринком збуту (B2B) є взаємовідносини з партнерами, до яких відносяться не лише безпосередні споживачі, а й інші організації та особи, інтереси яких стосуються конкретно взятого підприємства. Маємо на увазі постачальників, дистриб'юторів, посередників, аутсортингові та компанії-конкуренти, що в сукупності формують групу стейкхолдерів.

Сьогодні в управлінні просуванням продукції домінує принцип, згідно з яким взаємовідносини трактуються як своєрідна філософія ведення бізнесу, що спрямована, в першу чергу, на утримання на певному рівні та покращення ділової комунікації з поточними споживачами, а не пошук нових

партнерів.

В умовах українських реалій підприємства, досвід роботи яких складає понад 10 років, керуються у процесі виробництва класичними методиками збуту.

Це призводить до того, що у разі послаблення попиту утримати перспективних клієнтів доволі важко. З огляду на це, необхідно розглянути можливість поступового переходу та адаптації українських підприємств до сучасних умов збуту.

Для цього, на нашу думку, необхідно, перш за все, проаналізувати теперішні умови збуту на аналізованому підприємстві та сформувані основні цілі такого переходу.

Далі слід провести сегментацію клієнтів, яка реалізується шляхом застосування кількісно обумовлених методик, серед яких можна виділити: різні типи аналізу (RFM; ABC-XYZ; Data Mining); показник довічної цінності клієнта (Customer Lifetime Value).

У сукупності вони дозволяють підприємству об'єктивно оцінювати та прогнозувати поточний стан клієнта. На передостанньому етапі інтеграції визначаємо ефективні способи управління.

Для цього слід використовувати систему автоматизованого обліку та стандартизації управління відносинами з клієнтами (Customer Relationship Management).

Фінальним етапом переходу є безпосередній вплив на клієнта шляхом запровадження дисконтних програм, промо-акцій та інших рекламних заходів, успішна реалізація яких принесе користь і втіху клієнтові і, тим самим, мотивуватиме його на подальшу співпрацю.

Отже, запропонована послідовність дій дозволить підприємству застосувати у своїй практичній діяльності основні принципи ефективного збуту на етапі взаємовідносин, а запропонований методологічний інструментарій, що не потребує значних фінансових вкладень, сприятиме розвитку підприємства в цілому.

**ОБСЯГИ ПОДАТКОВИХ НАДХОДЖЕНЬ ЯК ПОКАЗНИК
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ПОДАТКОВОЇ
ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

Важливість податків у суспільному житті визначається їх функціями. Виконуючи фіскальну функцію податки акумулюють необхідні кошти для здійснення державних завдань. Регулююча функція податків менш помітна, але не менш важлива. Ця функція не досить яскраво виражена у країнах з високим рівнем тіньової економіки, де зростання рівня оподаткування призводить до приховування особистих доходів та прибутків підприємств. Що стосується країн, де рівень корупції та тіньової економіки є низькими, то для них регулююча функція податків більш виражена і зміни в оподаткуванні суттєво впливають на економічну активність. Контрольна функція податків також не досить яскраво виражена за умови високого рівня корупції. Незважаючи на важливість усіх трьох функцій, найбільше уваги науковці приділяють саме здатності податків акумулювати бюджетні надходження. Ефективність цього процесу залежить від різних чинників, зокрема таких, як розмір податкових ставок, кількість податків, складність їх адміністрування та обліку тощо. З метою більш детального дослідження податків застосовують аналіз їх структури та динаміки, що дозволяє визначити рівномірність «податкового тягара» та ефективність податкової системи.

Вважаємо за доцільне дослідити не лише податкові надходження, що формуються на рівні державного бюджету, але й надходження за рахунок податків, що надходять до місцевих бюджетів. Такий характер дослідження є доцільним, оскільки нині в Україні відбувається адміністративно-територіальна реформа, яка має на меті створити, так звані, «спроможні територіальні громади», що будуть здатні самостійно забезпечити достатній рівень освітніх, медичних, культурних та інших послуг для населення власної адміністративної

одиниці [1]. Ця реформа обумовлює необхідність забезпечення територіальних громад джерелами бюджетних надходжень для виконання покладених на них функцій.

За результатами проведених досліджень встановлено, що у загальній структурі бюджетних доходів питома вага податкових надходжень становить 76,58 % на кінець 2015 року. У структурі податкових надходжень найбільша питома вага припадає на доходи від сплати податку на додану вартість – понад 40% загального обсягу податкових доходів державного бюджету. У 2015 році за податковими надходженнями планові показники було перевиконано на 13,33 %.

Визначено, що податкові надходження становлять лише третину від загального обсягу доходів місцевих бюджетів. У структурі податкових надходжень найбільша питома вага припадає на частину податку на доходи фізичних осіб, що не вилучається до державного бюджету і залишається в розпорядженні місцевих органів влади. При цьому місцеві податки і збори становлять менше третини від загального обсягу податкових надходжень місцевих бюджетів, що є негативним явищем. На кінець 2015 року також спостерігалось перевиконання плану за податковими надходженнями місцевих бюджетів.

Загальний аналіз податкових надходжень державного та місцевих бюджетів показує, що структура доходів за рахунок податків не є досконалою. Особливо це стосується місцевих бюджетів. Запропоновано шляхи оптимізації структури податкових надходжень державного та місцевих бюджетів, які ґрунтуються на необхідності формування дохідної частини місцевих бюджетів таким чином, щоб забезпечити їх самостійність та незалежність від офіційних трансфертів з державного бюджету, а саме:

- зменшити кількість зборів, що стягуються, як до державного бюджету, так і до місцевих, адміністрування котрих є витратним, при низькій їх фіскальній ефективності;

- включити до складу податкових надходжень місцевих бюджетів доходи від сплати податку на додану вартість, що дасть змогу суттєво збільшити ресурсну базу територіально-адміністративних одиниць для виконання покладених на них

функцій;

- користуватися більш точними методами прогнозування дохідної частини бюджетів, що зменшить відхилення фактичних показників від планових і дасть змогу визначити реальну податкоспроможність країни та регіонів з метою подальшого удосконалення фіскальної системи;

- зменшити кількість та обсяги офіційних трансфертів з державного бюджету, що має стимулювати адміністративно-територіальні одиниці до пошуку власних джерел фінансового забезпечення місцевих бюджетів;

- стимулювати територіальні громади до сумлінної сплати податків шляхом надання державних грантів та виконання масштабних регіональних програм.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад : постанова КМУ від 08.04.2015р. № 214. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-p>.

УДК 339.138

А.П. Ковальчук, студент
Краківський економічний університет
Луцький національний технічний університет

СУТНІСТЬ МАРКЕТИНГОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Характерною рисою функціонування світового господарства в наш час є інтенсивний розвиток міжнародних економічних відносин. Успіх від зовнішньоекономічної діяльності напряму залежить від ефективності маркетингового управління нею. Маркетингове управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства передбачає управління усіма функціями підприємства, пов'язаними із міжнародною діяльністю компанії на основі маркетингових концепцій.

Зовнішньоекономічна діяльність в міжнародній економіці постійно розвивається, набуває нових рис, форм, тому існує необхідність постійного пристосування до них маркетингового управління. Свої дослідження по даній тематиці проводили

І. Багрова, А. Войчак, Г. Гоголь, М. Дідівський, Г. Дроздова, О. Каніщенко, А. Кредісова, Т. Циганкова, О. Шкурпій та ін.

На сьогоднішній день найуспішніші і наймасштабніші всесвітньо відомі компанії McDonalds, Siemens, Proctor&Gamble використовують у своїй діяльності не лише маркетингові служби, що здійснюють управління маркетингом корпорацій, а й здійснюють управління компаніями на основі маркетингу, що отримало назву маркетингового управління.

Сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені у своїх працях використовують два співзвучні на перший погляд поняття – «управління маркетингом» і «маркетингове управління», іноді ототожнюючи їх. Так, Л. Киржнер вважає, що суть цих двох понять є аналогічною, проте перше із них вживається у більш вузькому значенні, а друге – в широкому. На думку науковця, маркетингове управління – це широкий комплекс заходів стратегічного та тактичного характеру, направлених на ефективне втілення ринкової поведінки фірми і досягнення її основної цілі: забезпечення стійкого успіху у споживачів товарів і послуг фірми при нормальній прибутковості її основної діяльності [2, с. 346].

Балабанова Л.В. визначає маркетингове управління як практичне здійснення ретельно продуманої інтегрованої політики підприємства на ринку, яка включає організацію, аналіз, планування, проведення заходів, спрямованих на досягнення певних цілей підприємства на ринку і контроль [1, с. 11]. Управління маркетингом носить функціонально-технологічний характер, що визначає необхідність виконання типового набору дій служби маркетингу.

Завдання управління маркетингом полягає у впливі на рівень, час і характер попиту таким чином, щоб це допомагало організації в досягненні поставлених перед нею цілей. Для управління маркетинговою діяльністю підприємства найбільше значення мають чотири групи питань: питання інформації; питання використання елементів маркетингу; питання організації маркетингової діяльності; питання контролю в галузі маркетингу [3, с. 56].

Відповідно до поставлених цілей маркетингове управління підприємства виконує ряд характерних для нього функцій.

Реалізація даних функцій здійснюється за допомогою загальних методів та ряду конкретних методів. До основних функцій маркетингового управління відносять розроблення комплексу завдань та мети фірми, стратегічної програми розвитку організації, правильний підбір працівників, формування маркетингової структури, комплексне вивчення ринку і проблем, пов'язаних з маркетингом, узгодження параметрів, характеристик та цін на продукцію з побажаннями і смаками споживачів, розробка плану виробництва, планування збуту продукції, розподіл продукції, забезпечення комунікаційних взаємозв'язків із споживачами та ін.

Маркетингове управління у процесі свого функціонування використовує загальні методи, серед яких економічні (економічні плани, економічні стимули, бюджет), організаційні (регламентування, нормування, проектування), соціальні (формування і розвитку колективу, гуманізації стосунків, професійного відбору та навчання кадрів), правові (правові норми, розпорядчо-правові акти) та ряд конкретних методів, до яких належать методи планування продукції і продажів, визначення цін, надбавок і знижок, використання товарних знаків, виробничих марок і фірмової упаковки, встановлення особистих контактів, рекламування, стимулювання збуту, поліпшення обслуговування клієнтів, аналізу і контролю маркетингової діяльності та ін. [4].

Основними етапами маркетингового управління є ідентифікація внутрішніх і зовнішніх умов діяльності підприємства, визначення місії та цілей діяльності підприємства, вибір маркетингових стратегій, вибір маркетингової тактики, підбір маркетингових інструментів для реалізації планів, контроль маркетингової діяльності.

Основними принципами маркетингового управління є вільний вибір мети і стратегії функціонування підприємства, відкритість до споживача, спрямованість на кінцевий результат виробничо-збутової діяльності та на довготривалу перспективу розвитку фірми тощо.

Таким чином, під управлінням маркетингом слід розуміти комплекс маркетингових завдань, спрямованих на реалізацію маркетингових стратегій щодо товарної, цінової, збутової і

стратегії просування.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Маркетинг підприємства: навчальний посібник / Л. В. Балабанова, В. В. Холод, І. В. Балабанова. – К.: ЦНЛ, 2012. – 612 с.
2. Киржнер Л. А., Менеджмент организаций: учебное пособие / Л. А. Киржнер, Л. П. Киенко. – М.: КНТ, 2009. – 688 с.
3. Мнушко З. М. Менеджмент та маркетинг у фармації: учебник. Ч. 2. Маркетинг в фармації / З. М. Мнушко; –[2-е изд.]. – Харків: Золотые страницы, 2008. – 536 с.
4. Морохова В. О. Маркетинговий менеджмент: електронний навчально-методичний комплекс / В. О. Морохова, І. Ф. Лорві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.lntu.info/books/fb/mm/2011/11-80>.

СЕКЦІЯ 7

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

УДК: 378.091

Л.А. Шавга, д.э.н., профессор
Кооперативно-торговий Университет Молдови

СОВРЕМЕННЫЕ ПАРАДИГМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

За историческое время сменилось несколько парадигм образования, каждая из которых на начальном этапе демонстрировала эффективность, мера которой снижалась, когда она выступала средством ускорения стагнации общества.

Обобщая классификацию образовательных парадигм относительно их полярных характеристик, целесообразно выделить следующие парадигмы:

1. Традиционалистическая парадигма (или знаниевая). Главная цель обучения и воспитания в условиях этой парадигмы – дать глубокие, прочные разносторонние академические знания. Основным источником знаний выступает обучающий (учитель, преподаватель). Обучаемый рассматривается главным образом как объект, который нужно «наполнить знаниями». Личностные аспекты обучения сводятся к формированию познавательной мотивации и познавательных способностей. Поэтому, основное внимание уделяется информационному обеспечению личности, не ее развитию, рассматриваемому как «побочный продукт» учебной деятельности [4].

Как разновидность знаниевой можно выделить технократическую парадигму (или прагматическую). Главная ее цель обучения и воспитания – дать те знания, умения и навыки, которые практически будут полезны и необходимы в жизни и профессиональной деятельности, помогут правильно взаимодействовать с современной техникой. Основной принцип – политехнизм в обучении [3].

Альтернативной технократическому вызову стала гуманистическая традиция. Для нее человек является высшей ценностью, и не только в общественных и образовательных системах. Гуманистическая парадигма ориентирует на изменение образа мышления человека, руководствуясь принципом «все для человека», «все во имя человека». Она основывается на гуманистических моральных нормах, предполагающих сопереживание, соучастие и сотрудничество.

Своеобразной является культурологическая парадигма, в большей степени, ориентирующая не на знания, а на освоение элементов культуры в процессе воспитания и обучения, познания и общения, игры и трудовой деятельности. В связи с развитием культуры и общества спектр элементов, необходимых человеку для жизни и творчества, постоянно расширяется, в него добавляются и владение основами физической и эстетической культуры, экологии и экономики и пр.

2. Личностно-ориентированная (гуманистическая или субъект-субъектная) парадигма. Главная цель которой – способствовать развитию способностей человека, развитию его личности, его духовному росту, его нравственности и самосовершенствованию, самореализации. Человек может многого не знать, но важно, чтобы сформировался «по-настоящему» духовно нравственный человек, способный к саморазвитию и самосовершенствованию; в центре этой парадигмы – человек со всеми своими слабостями и достоинствами.

Сущность личностно-ориентированной педагогики заключается в последовательном отношении педагога к воспитаннику как к личности, как к самостоятельному и ответственному субъекту собственного развития и как к субъекту воспитательного воздействия [4].

В ближайшие годы возникнет необходимость новой, более компактной и структурированной архитектуры высшего образования в результате активных процессов слияния и санации слабых вузов с одновременным опережающим развитием университетов-лидеров.

Отметим основные тренды парадигмы высшего образования на ближайшее десятилетие в мировом масштабе.

В рамках традиционной доминирующей парадигмы – парадигмы «обучения» вузы создали сложные структуры для обеспечения преподавательской деятельности, которая изначально понимается как чтение лекций, проведение практических, лабораторных занятий и т.д. Отсюда миссия вуза – организация обучения [1].

В рамках перехода к личностно-ориентированной парадигме, необходимо отметить ее миссию, которая состоит не – не в обучении, а скорее в том, чтобы произвести учение каждого студента, используя любое, наиболее подходящее для этого средство. Это определяет необходимость формирования новой парадигмы – парадигмы «учебы», которая расширяет концепцию и область возможностей, радикально изменяет различные аспекты процесса высшего образования. В «парадигме обучения» специфическая методология определяет границы того, что могут делать вузы, в то время как в «парадигме учебы» границы возможного определяют учеба студента и его успехи (табл. 1).

Таблица 1

**Сравнение образовательных парадигм
[обобщено на основе 1]**

Парадигма обучения	Парадигма учения
Миссия и цели	
<ul style="list-style-type: none"> • Обучать • Транслировать знания от преподавателей к студентам • Предлагать программы и курсы • Улучшать качество преподавания • Получать доступ к широким студенческим массам 	<ul style="list-style-type: none"> • Создавать учебную ситуацию • Добиваться, чтобы студенты открывали и конструировали знания • Создавать мощную учебную среду • Улучшать качество учения • Содействовать различным группам студентов в достижении успеха
Критерии успеха	
<ul style="list-style-type: none"> • Нагрузка, материально-техническое обеспечение • Уровень подготовленности поступающих студентов • Совершенствование учебного плана, экспансия • Качество и величина материального обеспечения • Набор студентов, рост финансирования • Качество преподавания, квалифицированность ППС 	<ul style="list-style-type: none"> • Успешные результаты учения • Уровень учащихся студентов • Совершенствование технологий учения, экспансия • Качественные и количественные характеристики результатов • Увеличение роста учебной активности • Качество учения, способности студентов

Формирование новой парадигмы, точнее переход от парадигмы «обучения» к парадигме «учебы» обуславливает необходимость:

массового «обновления» людей, работающих в высшем образовании. Это потребует значительных инвестиций и глубоких внутренних реформ. Новые люди не захотят работать в старой институциональной среде;

изменения технологий обучения в соответствии с современными достижениями. Претерпит существенные изменения лекционно-семинарская модель обучения, будут активно использоваться онлайн-курсы, разработанные лучшими университетами. Университеты перейдут на активные методы обучения. Новые технологии не могут быть навязаны извне, их принесут с собой новые профессионалы, которые придут в вузы;

обновления университетской инфраструктуры. Диктует необходимость создания несколько передовых университетских кампусов, которые станут центрами притяжения лучших студентов и профессоров со всего мира;

на месте уходящих традиционных учреждений профессионального образования возникнет новая система центров профессионального развития, основанная на частно-государственном партнерстве и новых технологиях обучения и нацеленная на формирование актуальных, востребованных рынком труда компетенций взрослого населения.

Перемены, необходимые для решения проблем, стоящих перед вузами сегодня, – небольшие, несложные и недорогие, но они изменят все. Нужно помнить, что мы не можем решить наши проблемы на том же уровне мышления, на котором они возникли [2].

Список использованных источников:

1. Robert V. Barr, John Tagg. From Teaching to Learning – A New Paradigm for Undergraduate Education // Change. – 1995, November/December. – P. 13-25.

2. Великие мысли великих людей [Электронный ресурс] : антология афоризмов / Аристотель, Эйнштейн, Платон, [и др.]. – Москва : Равновесие, 2004. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

3. Основные образовательные парадигмы. Ключевые тренды современного высшего образования. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lektsii.org/11-7336.html>

4. Парадигмы образования. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/2491392/page:3/>

МІСЦЕ І РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ОСВІТИ

Професійна технічна освіта будь якої країни є складовою освіти держави та є комплексом педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями та навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток їх компетенції та професіоналізму, виховання загальної та професійної культури [2]. На жаль сучасний стан розвитку закладів професійної технічної освіти в Україні знаходиться у складних умовах. Причиною цьому є постійно зростаючі вимоги до якості освіти з боку самої професійної освіти, ринку праці, соціально-культурні та етичні аспекти суспільства. В той самий час коли соціально-економічне становище молоді нерозривно пов'язане із станом розвитку суспільства. Зважаючи на цей переважаючий фактор зростає роль і необхідність розвитку професійної технічної освіти в державі як способу покращення освіченості громадян. Так у 2015 році за даними державної служби статистики України кількість професійно-технічних закладів освіти складала 798 тис. і підготовлено кваліфікованих робітників 165 тис. Тоді як при кількості вищих навчальних закладів 3-4 рівнів акредитації 288 було здійснено підготовку 374 тис. кваліфікованих спеціалістів [1].

Значно більшу роль в системі освіти більшості європейських країн, зокрема Латвії має професійна технічна освіта. Ринок праці постійно має потребу в молодих спеціалістах із спеціальною професійною освітою [2]. Окрім того система закладів професійної технічної освіти має можливості до стабільного розвитку та підтримку. Відбувається це шляхом участі професійних технічних закладів освіти у європейських освітніх програмах, що надає студентам можливість здобуття як

теоретичних так і високоякісних практичних знань, умінь та навичок зокрема у країн та підприємств-партнерів. Одним із прикладів такого успішного співробітництва і розвитку може бути Кулдігська професійна технічна школа технології та туризму. Школа має одинадцять проектів по співпраці та отриманню практичних навичок для студентів різних спеціальностей. Із них діючих станом на 2016-2017 навчальний рік вісім. Співпраця здійснюється більш ніж із п'ятнадцятьма країнами Європи. Щороку понад п'ятдесят студентів мають можливість отримати якісну практичну підготовку за кордоном у підприємств-партнерів, що фінансуються проектами Європейського Союзу. Одним із таких є програма Green, greener, the greenest wind, water and the world (3GW), тривалістю 24 місяці та бюджетом понад 95 тис.євро.

За сприяння Європейського Союзу та за рахунок програм фінансування та підтримки професійної технічної освіти у 2016 році завершено будівництво нового навчального корпусу із сучасними практичними аудиторіями Паневежського професійно-технічного освітнього центру (Литва) з бюджетом фінансування понад 3 млн.євро. Тож варто переглянути перспективи та пошуки шляхів розвитку професійної технічної освіти в Україні.

Список використаних джерел:

1. <http://ukrstat.gov.ua/>
2. <http://www.csb.gov.lv/en/statistikas-temas/industry-key-indicators-30698.html>
3. http://www.kuldigastehnikums.lv/?page_id=217

УДК 338.24.01:378.1

Ю.З. Драчук, д.е.н., професор
*Луганський національний університет ім. Т. Шевченка,
м. Старобільськ,*
Л.О. Сав'юк, к.т.н., доцент
Івано-Франківський національний університет нафти і газу

АСПЕКТИ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ГАЛУЗІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

На цей час відбувається становлення економіки, в якій

основним виробничим ресурсом стають знання та інформація, розвинене інформаційне середовище, економіки, «що базується на знаннях» (knowledge-based economy). Саме знання у такому суспільстві безпосередньо комерціалізуються, перетворюючись на технології для виробництва матеріальних товарів і послуг.

Освітні послуги Доктриною розвитку освіти визначаються як пріоритетний курс спрямування зусиль вищої школи, де виникає потреба врахування зв'язку вищої освіти із соціально-економічним розвитком суспільства. Суспільні потреби, що лежать в основі освіти, обумовлені рівнем розвитку продуктивних сил і типом виробничих відносин, в той же час освіта зумовлює їх рівень і тип. Тому вищою освітою визначається масштабність проблем, що пов'язані із функціонуванням ринкових механізмів авторегуляції у соціальній сфері.

Питання, пов'язані з розробкою концепції розвитку галузей соціальної інфраструктури у соціально орієнтованій ринковій економіці, входять до кола професійних інтересів таких визнаних науковців, як О. І. Амоша, Н. Ю. Брюховецька, В. М. Геєць, М. І. Долішній, Є. Т. Іванов, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, у працях яких закладено теоретико-методологічний фундамент дослідження ринкової трансформації соціальної сфери. Дослідженню проблем використання ринкових методів господарювання в управлінні організаціями вищої освіти присвячені роботи вітчизняних: В. М. Андрущенко, А. Г. Гончарука, І. С. Каленюк, Р. Ю. Кігеля, Т. Є. Оболенської; і зарубіжних вчених: З. М. Панкрухіна, Б. С. Рябушкіна, М. А. Хроменкова, В. П. Щетиніна та ін. Зусиллями вчених зроблено значний внесок у формування теорії та розв'язання практичних питань підвищення ефективності функціонування вищої освіти в ринкових умовах господарювання.

Досвід розвитку сучасних освітніх технологій, використання інформаційно-комунікаційних технологій породжують нові методичні завдання, нові можливості освітніх послуг, що зорієнтовано Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», прийнятим Верховною Радою 26.11.2015 № 848-VIII [1]. Одним з найважливіших нововведень цього Закону є

утворення при Кабінеті Міністрів України постійно діючого консультативно-дорадчого органу – Національної ради України з питань розвитку науки і технологій, основною метою діяльності якого є забезпечення ефективної взаємодії представників наукової громадськості, органів виконавчої влади та реального сектору економіки у формуванні та реалізації єдиної державної політики у сфері наукової і науково-технічної діяльності.

Суспільству потрібна інтелектуально й соціально компетентна особистість, здатна критично мислити, творчо діяти, застосовувати набуті знання в нестандартних ситуаціях. Становлення особистості починається зі школи, де завдання педагога «якомога раніше виявити, розпізнати природні нахили учня, розвинути їх і дати поштовх до самореалізації творчої особистості»

Для формування такої особистості у навчально-виховному процесі мають використовуватися інноваційні методи, прийоми навчання, завдання і вправи, які спонукали б молодь до творчої діяльності. Творчою вважається продуктивна, самостійна, цілеспрямована діяльність школяра, у процесі якої учень комбінує, змінює чи створює щось нове на доступному для нього рівні. І найкращим способом виявлення особистості є творчі роботи учнів, наукові праці студентів. Основними показниками творчості в цьому випадку є самостійність, ініціативність, активність, а результатом творчої самостійної діяльності - якісно нові цінності учня, студента, людини. Важливим у цьому напрямі є застосування у роботі педагога методів і прийомів, які спонукали б молодь до творчого, неординарного мислення: навчальні семінари, диспути, учнівські й студентські конференції, конкурси на кращі твори, літературні вечори, студентська літературна газета тощо. У процесі проведення навчальних занять останнім часом значна увага приділяється вибору індивідуальних прийомів, форм і засобів подачі навчального матеріалу. Для підготовки спеціалістів у навчальному процесі застосовуються інтерактивні технології, які на сучасному етапі, як відзначається в [2], стають новим освітнім стандартом. При використанні інтерактивних методів та засобів навчання важливим є готовність викладачів

до здійснення інтерактивного навчання, психологічний аспект, технічна поінформованість, технічне забезпечення інтерактивними засобами навчання. Ефективне залучення інноваційних технологій і методик викладання дисциплін, як відзначено в матеріалах Всеукраїнського науково-практичного семінару [3], сприятиме підвищенню якості засвоєння студентами навчального матеріалу. Унікальні можливості інформаційних технологій створюють передумови для інтенсифікації навчального процесу, сприяють розробці методик, які повинні бути орієнтовані на розвиток особистості тих, хто навчається.

Щодо освітніх послуг у галузі вищої освіти, слід зазначити, що ринок освітніх послуг є достатньо привабливим, зумовлений значною його місткістю (попит переважає пропозицію). А також можливістю отримання прибутків. Основним показником конкурентоздатності певного вищого навчального закладу (ВНЗ) може слугувати зацікавленість потенційних роботодавців у випускниках саме цієї установи. Так, опитування роботодавців показують, що рівень популярності того чи іншого ВНЗ залежить від наявності в ньому престижних факультетів. Отже, серед переваг державних ВНЗ роботодавці зазначають багаторічний досвід на ринку освіти, ustalені традиції, гарний викладацький склад, і найважливіше – ретельність конкурсного відбору абітурієнтів (навіть наявність грошей не є гарантією вступу) [4]. Хоча практично в усіх ВНЗ на сьогодні вчать як бюджетники, так і контрактники (останні становлять від 5 до 50 % загальної кількості студентів), всі вони складають однакові екзамени та тести.

Сьогодні досить швидкими темпами вища освіта поповнюється приватними інституціями. Серед основних проблем, що вони мають подолати:

- недовіра щодо рівня одержаної освіти, оскільки тут фактично конкурс починається і закінчується підписами в контракті;
- майже всі викладачі працюють у таких ВНЗ за сумісництвом, а відтак – не має зацікавленості викладача у використанні своїх авторських розробок;
- матеріально-технічна база, навіть за умов фінансових

вливань абітурієнтів, не вибудовується за такий короткий термін; і нарешті – недержавні ВНЗ з'явилися не так давно (трохи більше десяти років), і в них ще просто не було часу та можливості зарекомендувати себе.

Щодо конкурентної спроможності української освіти на світовому ринку освітніх послуг, то безумовно є її цінова привабливість. Окрім того, що освіта в нас досить дешева за європейськими мірками, вартість життя в Україні також є доступною.

Проте є суттєвий недолік навіть найкращих з наших закладів освіти – наші стандарти освіти не співвідносяться з європейськими, і нерідко – і навпаки: західна освіта не визнається нашими роботодавцями, а це знижує конкурентну привабливість українських закладів в галузі вищої освіти.

Зараз в Україні досить широка пропозиція бізнес-освіти, різних авторських програм та тренінгів. Проте, ступінь MBA в її класичному (максимально наближеному до західних стандартів і національних особливостей) варіанті надають Міжнародний інститут менеджменту (МІМ), «Кієво-Могилянська бізнес-школа» (КМБС), Львівський інститут менеджменту (ЛІМ), Дніпропетровська академія бізнесу і права (ДАУБП).

Серед основних недоліків українських програм MBA невизнання їх дипломів не лише за межами України, але й всередині країни. В Україні неможливо акредитувати MBA-програму в Державній акредитаційній комісії, оскільки її немає в державному реєстрі освітніх програм. Як альтернативу пропонують проект дистанційної бізнес-освіти (розроблено Київським інститутом інвестиційного менеджменту та германським Інститутом міжнародних відносин), що буде акредитована у європейській Фундації з акредитування програм міжнародного бізнес-адміністрування (FIBAA). Варто з'ясувати особливості дистанційної форми навчання, визначити переваги та недоліки.

Дистанційне навчання (ДН) – форма організації освітнього процесу, при якій основною є самостійна робота людини, що навчається. Це дозволяє навчатися в зручній для студента час та віддаленому від викладача місці. Такий тип навчання надає можливість отримувати освіту широкому колу людей, які мають

обмеження щодо того, щоб вчитися очно.

ДН широко застосовується у світовій системі освіти. Центри ДН є при всіх університетах США, Західної Європи. Підключення Центрів до світової комп'ютерної мережі дозволяє створювати віртуальні класи для студентів, що знаходяться в різних країнах. Глобальна мережа Інтернет є інтегральним засобом широкого використання ДН. Основною проблемою такої форми навчання в Україні за умов не досить активного використання ресурсів Інтернет (особливо по регіонах) є складність з отриманням інформації.

Пропозиції до розв'язання проблеми:

- реформи у фінансуванні освіти;
- наближення до європейських стандартів освіти;
- вдосконалення законодавчої бази.

Вища освіта фінансується виходячи як із суспільних, так і індивідуальних потреб. Суспільні потреби забезпечуються через державне замовлення з виділенням відповідних бюджетних асигнувань, які розподіляються на конкурсних засадах. Індивідуальні потреби забезпечуються за рахунок платного навчання, у тому числі впровадження оплати за рахунок державних безвідсоткових кредитів під отримання освіти.

Важливою передумовою конкурентної спроможності національної системи освіти є традиція ґрунтовної та якісної освіти. На сьогодні важливим є наближення української освіти до міжнародних стандартів, збагачення її практичними аспектами, насамперед, через зрозумілу та прозору систему державної акредитації.

Звичайно, все вище зазначене має бути правомірним, а відтак – потрібні нові розробки в законодавстві стосовно галузі освітніх послуг.

Здійснення пропозицій урядовими та неурядовими організаціями. Управління освітою здійснюється державними органами управління та органами громадського самоврядування. До державних органів управління вищою освітою належать:

- міністерство освіти і науки України;
- центральні органи виконавчої влади України, яким підпорядковані навчальні заклади освіти;

- вища атестаційна комісія України;
- державна акредитаційна комісія.

Органами громадського самоврядування в освіті є:

- всеукраїнський з'їзд працівників освіти;
- загальні збори колективу навчального закладу;
- районні, міські, обласні конференції педагогічних працівників.

В Україні діють також інші неурядові організації з залученням іноземного капіталу: міжнародний фонд «Відродження» (частина мережі фондів Сороса), British Council, Французький культурний центр. Всі вони є міжнародними благодійними організаціями, що фінансують проекти по сприянню національному відродженню та демократизації освіти, підтримують різноманітні програми, надають гранти.

Українські освітні послуги мають всі передумови для розвитку, але обов'язковою умовою є реформи у фінансуванні освіти. Насамперед, за рахунок розвитку приватної освіти, а також залучення кредитів для навчання, створення та функціонування спеціальних накопичувальних та страхових фондів. Викладацький склад нашої країни є досить кваліфікованим, проте без матеріальних стимулів, нормальної матеріально-технічної бази, доступу до інформаційних ресурсів та забезпечення учбовою літературою, спостерігатимемо відтік талановитих викладачів за кордон, або ж зростання рівня корумпованості, а відтак – диплом перетвориться з показника рівня освіти на показник рівня доходів. Зміни та реформи мають бути продекларовані урядом та бути законодавчо закріплені.

Таким чином, стосовно рівня освітніх послуг та її конкурентоздатності слід говорити у регіональному масштабі (принаймні в певних галузях освіти), та передмови її формування в глобальному масштабі. Серед іншого це інноваційні та висококваліфіковані вчителі та викладачі, поєднані з традиціями ґрунтовної теоретичної освіти. Деякі аспекти потребують нагальної уваги: реформи у фінансуванні та менеджменті освіти. Має розумітися, що початкова та базова середня освіта є обов'язковими, вища ж та післядипломна освіта є конкурсними, де потребується увага до відбору конкурентів для навчання.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність», прийнятий Верховною Радою 26.11.2015, №848-VIII [Електронний ресурс]. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://kadrovik01.com.ua/news/prijinjato_novijj_zakon_pro_naukovu_i_naukovo-tehnicnu_dijalnist/.
2. Буйницька О. П. Використання інтерактивних технологій у навчальному процесі [Електронний ресурс].– Режим доступу до ресурсу: <http://www.psych.kiev.ua>.
3. III-ий Всеукраїнський науково-практичний семінар «Сучасні інформаційні технології в дистанційній освіті» (MITDE-2014). – 22-24 вересня 2014 р. – Івано-Франківськ. – Збірник тез доповідей. – С. 18-22, 45-48.
4. Гончарук А. Г. Щодо ринку освітніх послуг у галузі вищої освіти / А. Г. Гончарук, Ю. З. Драчук, Л. О.Сав'юк, Є. О. Снітко, Г. Є. Беляєва // «Первый независимый научный вестник». – Київ. – С. 37-41.

УДК 378:37.03

О.С. Ковальчук, д.пед.н., професор
Луцький національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ КРЕАТИВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

За нинішніх умов метою модернізації вищої освіти на нових законодавчих і методологічних засадах послугують досягнення принципово нового рівня якості професійної підготовки фахівців у вищій школі. Креативна педагогічна діяльність створює умови для повноцінного прояву особистості педагога і є передумовою для пошуку нових дидактичних і технологічних систем навчання і виховання.

У сучасних умовах залишається актуальною соціально-педагогічна потреба у спеціальному і комплексному науковому осмисленні проблеми створення освітнього середовища у вищому навчальному закладі на основі принципу креативності, що стане запорукою якісної підготовки майбутніх фахівців. Тому мета дослідження – окреслити основні особливості креативної педагогічної діяльності, визначити місце і роль викладача у створенні умов для інноваційної освітньої діяльності у вищому навчальному закладі.

Сьогодні освітнє середовище можна уявити як систему впливів формування особистості за певним зразком. Креативне

освітнє середовище – це багатовимірне індивідуалізоване цілісність, призначена для створення умов, які б сприяли особистісному зростанню [2, 75]. Провідною метою функціонування креативного освітнього середовища ВНЗ є створення умов максимально сприятливих для самоактуалізації кожної особистості, підготовки культурних, моральних та висококваліфікованих фахівців здатних самостійно та компетентно вирішувати завдання нового часу, швидко орієнтуватись в найскладніших ситуаціях, які б володіли творчим мисленням, активною життєвою позицією, навичками самоосвіти, самовиховання та самоаналізу.

Для того, щоб освіта дійсно стала креативною та особистісно-орієнтованою, тобто більш ефективною, вважається, що вона має орієнтуватись на: рівень підготовки в певній галузі знань та ступінь загального розвитку світоглядної культури; особливості психічного складу особистості (пам'яті, мислення, сприйняття, вміння володіти власною емоційною сферою; особливості характеру, темпераменту. Тобто навчання має бути індивідуальним [3, 22], а проектування креативного освітнього середовища є можливим на основі інформаційних технологій у ВНЗ.

У креативному освітньому процесі домінантною має бути діяльність студента, яка направлена на самостійне розширення предметного циклу знань та на самостійну пошукову (дослідницьку) пізнавальну діяльність. Для організації такого процесу у ВНЗ потрібний викладач не традиційної освіти, а абсолютно нової формації, що володіє методологією креативної освіти – це по-перше. По-друге, потрібні підручники і навчальні посібники що відповідають принципам креативної освіти, а також методичні посібники як для самого викладача, так і для студента. По-третє, потрібні інші інформаційно-дидактичні засоби, що забезпечують креативну освіту. По-четверте, потрібні нові креативні мультимедійні, інформаційні і телекомунікаційні технології. І п'яте – це підготовка викладацьких кадрів для всіх типів ВНЗ здатних до проектування і моделювання авторських інтелектуальних продуктів в парадигмі креативної освіти.

Системоутворюючим чинником креативної освіти є

інноваційна діяльність самого викладача. Лише творчий викладач зможе сформувати майбутнього творчого фахівця. Проте, практика показує, інформаційні технології ще далеко не стали повноцінними засобами навчання у самих викладачів, оскільки вони вимагають певних знань, умінь і навичок у створенні інтелектуальних інформаційних продуктів зі свого навчального предмету. Коло завдань, які необхідно вирішувати викладачеві при їх створенні, визначається самим предметом і умінням викладача користуватися персональним комп'ютером. У зв'язку з цим залишається актуальною проблема підвищення комп'ютерної обізнаності самого викладача вищої школи. При чому не на рівні користувача, а на рівні, що дозволяє йому самостійно створювати тестові, навчальні авторські дидактичні засоби (технології), які сприятимуть розвитку творчого потенціалу суб'єктів освіти і підвищенню якості професійної освіти педагога.

Досить продуктивними в справі вироблення навиків педагогічної діяльності є педагогічні тренінги з обов'язковим їх записом на цифрову відеокамеру і з подальшим переглядом на ПК. Використання такої технології дозволяє анімувати театральну педагогіку, зробити її особистісно-орієнтованою, що є продуктивним в професійній підготовці майбутнього педагога.

Отже, з метою підвищення якості освіти у ВНЗ і переходом на креативні технології сьогодні у вищій школі є актуальним створення спеціальних аудиторій і залів бібліотек відкритого доступу, з єдиною навчально-інформаційною мережею, що дозволяє отримувати навчальну інформацію у різних формах, сприяє зрушенню внутрішньої мотивації студента, підсилює інтерес до навчального предмету, розкриває креативні якості й фантазію суб'єкта освіти.

Список використаних джерел:

1. Морозов А. В. Креативная педагогика и психология: Учебное пособие / А. В. Морозов, Д. В. Чернилевский. – М.: Академический Проект, 2004. – 216 с.
2. Проектування креативного освітнього середовища вузу [Електронний ресурс] / І. А. Кадієвська // Наукове пізнання. – 2008. – № 22. – С. 72–76. – Режим доступу до журналу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npmt/2008_2/st14.pdf (02.10.2008). – Назва з екрану.
3. Полат Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под ред. Е. С. Полат. – М., 2002. – 272 с.

РОЗВИТОК ВИЩОЇ ШКОЛИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Самореалізація людини відбувається при її взаємодії з іншими члена соціуму – як у процесі особистісного та професійного становлення, так і в ході трудової діяльності чи життєзабезпечення. І чим вищим є рівень розвитку кожного індивіда, тим ефективнішою є його соціальна взаємодія при вирішенні завдань і проблем, що виникають в кожному соціумі.

Розвиток інтелектуальних можливостей кожного створює передумови для науково-технічного й соціального прогресу і, зрештою – конкурентоспроможності країн і економік. Вирішення цього завдання покладається на вищу школу. Однак відмінності різних людей до набуття нових знань, їх мотивації до цього, їх можливостях сприймати й вірно інтерпретувати нову інформацію вимагає від освітніх установ створення інклюзивного освітнього середовища.

Під рівнем інклюзивності освітнього процесу пропонується розуміти відносну оцінку ступеня наближення структури його змістовної частини і технологій навчання до освітніх потреб і можливостей сприйняття інформації гетерогенних груп студентів. В умовах зростаючої інформаційної щільності професійної діяльності індивідів таким вимогам найбільшою мірою відповідає дистанційна форма навчання (ДФО), яка стає все більш персоналізованою, наближаючись до потреб тих, хто бажає отримати вищу освіту. Це стало можливим завдяки розвитку інформаційних технологій. Проте здебільшого організаторами дистанційного навчання ці технології розглядаються лише як засоби наближення навчального контенту до студента. Водночас перспективними є дослідження, спрямовані на використання сучасних інформаційних технологій для створення інклюзивного освітнього середовища у вищій школі – через індивідуалізацію навчального контенту.

Це дає змогу усім бажаючим задовольнити свої освітні потреби, що відповідає концепції Life Long Learning (LLL) [1].

Концепція LLL проголошує навчальну діяльність людини як невід'ємну і природну складову частину її способу життя у всякому віці і особливо – в контексті її трудової діяльності. Це вимагає добудови освітньої структури новими елементами, виходячи із специфіки роботи людини на конкретному підприємстві – оскільки розвиток техніки і технології примушує кожного фахівця постійно розвивати і збагачувати свій творчий потенціал для підвищення значущості свого внеску в успіхи підприємства. І це передбачає залучення в навчальний процес у вищій школі слухачів з високим ступенем гетерогенності потреб в змістовному контенті навчального матеріалу. Дистанційна форма навчання надає широкі можливості врахувати рівень гетерогенності у структурі студентів – через використання відповідних форм викладення навчального контенту. Це стосується як швидкості засвоєння матеріалу, так і його змісту, та має велике значення для людей з особливими потребами, вирішуючи, серед іншого, і проблеми соціально-гуманітарного характеру.

Відштовхуючись від концепції «Кожному студенту – індивідуальна траєкторія навчання» при створенні інформаційно-освітнього середовища дистанційної форми навчання в Хмельницькому національному університеті була розроблена інформаційна система, яка дозволяє враховувати можливості оптимізації структури та змістовної частини навчального процесу на ДФО з урахуванням зростаючого рівня гетерогенності студентів. Для цього в системі програмно-інформаційного забезпечення були виділені підсистема управління навчальним контентом і підсистема управління процесом навчання. Вони склали основу системи управління віртуальним освітнім середовищем. З одного боку – це надає можливість слухачам ДФО самостійно формувати запит на навчання відповідно до своїх освітніх потреб та можливостей засвоєння інформації (але в межах навчальних програм), а з іншого – своєчасно коригувати програми навчання відповідно до запитів слухачів. Цьому сприяє багатоваріантність структури дистанційних курсів та адаптивних сценаріїв навчання, які

припускають наявність блоків, що враховують різний ступінь складності навчального контенту. Матеріал структурується за ступенем складності – від мінімально необхідного для засвоєння наступного матеріалу – і до насиченого прикладами і дискусійного, що дозволяє студентам осмислити матеріал на більш високому теоретичному та практичному рівнях. У той же час система контролю засвоєння рівня знань побудована таким чином, щоб зміст і складність наступних занять автоматично визначалися залежно від поточних результатів навчання.

Перехід на структуру різноманітних тем дистанційного курсу дає можливість студенту самому вибирати ступінь складності і обсяг дистанційного курсу, який ним буде вивчатися. Система на його запит автоматично генерує: базовий курс, курс поглибленого вивчення предмета або курс високого (наукового) рівня, підключаючи або виключаючи зі структури матеріалу відповідні блоки. Тим самим підтримується достатній рівень мотивації до отримання знань у студентів з різними можливостями сприйняття і засвоєння матеріалу. Крім того, задовольняється потреба суб'єктів освітнього процесу в оперативному отриманні інформації про поточні параметри і результати процесу навчання студентів, забезпечується безперервний контроль якості навчання, формується масив даних, що дозволяє поліпшувати і розвивати процесуальну і змістовну складові освітнього процесу.

Отже, використання широкого спектра інформаційних технологій в побудові і розвитку освітнього простору дистанційної форми навчання значно розширює можливості університетів створювати цей простір з високим рівнем інтерактивності й інклюзії. Це сприяє більш повному задоволенню освітніх потреб гетерогенних груп студентів, що включають як осіб з обмеженими можливостями сприйняття матеріалу, так і слухачів з високим потенціалом інтелектуального розвитку.

Список використаних джерел:

1. Debbie Niwa, STW, SCANS, UN Lifelong Learning, 08.11.2004. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rense.com/general156/lifelong.htm/>

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ЗМІН У СИСТЕМІ ОПЛАТИ

Проблема оплати праці педагогічних працівників навчальних закладів освіти виходить на новий рівень у зв'язку з бюджетними новаціями-2017. Щодо останніх мається на увазі надання освітньої субвенції з держбюджету на оплату праці лише педагогів та придбання підручників, причому економія у використанні субвенції повертається у державний бюджет.

Керівники загальноосвітніх шкіл (ЗОШ) ставлять на порядок денний необхідність змін у оплаті праці педагогічних працівників, пропонуючи доцільність введення посадових окладів замість діючої практики. Зокрема, 15 березня поточного року, під час обговорення на практикумі «Створення, організація діяльності та управління мережевими освітніми організаціями (округами, опорними школами з мережею філій)» [1] за тематикою фінансування освітніх процесів, директори опорних шкіл Миколаївської області висловили побажання змінити діючу систему, мотивуючи необхідністю враховувати методичну, інноваційну (наукову), організаційну, виховну складові навантаження педагога.

Наукові розробки українських дослідників мотивовано передбачають необхідність вдосконалення діючої практики оплати вчителів та її зв'язок з плануванням їх діяльності [4]. Застосування алгоритму планування навантаження педагогів у відповідності з запропонованими складовими дозволить за аналогією з вищою школою застосувати (після належної адаптації) діючі нормативні документи [2, 3] до загальноосвітніх навчальних закладів, що підвищить керованість, дозволить директорам ЗОШ відповідально управляти всім спектром навантаження вчителів.

Список використаних джерел:

1. Програма практикуму «Створення, організація діяльності та управління

мережевими освітніми організаціями (округами, опорними школами з мережею філій)», 15 березня 2017 р. – Миколаїв: МОІППО. – 9 с.

2. «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів». – Наказ Міністерства освіти і науки № 450 від 7.08.2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02

3. «Щодо особливостей організації освітнього процесу та формування навчальних планів у 2015/2016 навчальному році». – Лист Міністерства освіти і науки України від 13.03.2015 №1/9-126. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zu.edu.ua/doc/navch/1_9-126.pdf

4. Кузьменко Ю. В. Теорія і практика формування освітньої складової фахівців з трудової підготовки (50-ті роки 20-го століття – початок 21-го століття) // Рукопис дисертації на здобуття наукового ступеня д.пед.н. Херсон. 2016 р. – 472 с. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.tnpu.edu.ua/naukova-robota/docaments.../d-58.../dis_Kuzmenko%20Yu.V..pdf

УДК 378.4

Л.А. Пилипюк, к.філол.н., доцент
Луцький національний технічний університет

РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ СФЕРИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО ВИШУ

Пріоритетним завданням професійної підготовки є пошук способів та шляхів, що актуалізують і розвивають у майбутніх спеціалістів їхні прагнення до досягнення вершин професіоналізму.

Специфічною особливістю професійної діяльності майбутніх фахівців технічного вишу є її нерозривний зв'язок зі спілкуванням, зокрема розвиток комунікативної сфери життєдіяльності студентів. Ефективність такої діяльності залежить саме від генетично зумовлених властивостей особистості і від особливостей стилю спілкування, які набуваються у процесі їхньої навчальної діяльності.

Сучасна психолого-педагогічна наука має у своєму арсеналі значну кількість праць, присвячених різним аспектам особистісного розвитку студентів у взаємозв'язку з їхньою професіоналізацією. У контексті специфіки студентського віку як важливої стадії розвитку особистості та визначення ролі й

місця здібностей, інтересів, мотивів, індивідуально-особистісних рис у формуванні професійно важливих якостей займалися Б. Ананьєв, Г. Балл, А. Бодальов, Г. Данченко, О. Жирун, Н. Завіниченко, О. Касаткіна, Б. Ломов, С. Максименко, В. Рибалко та інші. Основними напрямками їхніх наукових доробків стали дослідження професійного стилю спілкування, професійної культури, професійного становлення фахівця, особливостей педагогічної взаємодії викладача та студента та ін.

Вивчення теорії та практики з досліджуваної проблеми переконує в тому, що формування стилю професійного спілкування значною мірою залежить від структури мотиваційної сфери студентів технічного вузу, зокрема узгодженості мотивів влади, взаєморозуміння і досягнення успіхів або уникнення невдач, що визначає їхню спрямованість, дає можливість визначити наявні суперечності між вимогою суспільства у висококваліфікованих фахівцях із сформованим професійним стилем спілкування та відсутністю цілеспрямованого процесу формування зазначеної якості під час професійної підготовки; сучасними вимогами суб'єкт-суб'єктної взаємодії у навчально-виховному процесі та недостатнім рівнем сформованості професійного стилю спілкування у майбутніх фахівців; необхідністю застосування сучасних технологій навчання в умовах колективної комунікативної діяльності у процесі професійної підготовки майбутніх спеціалістів і реальним застосуванням традиційних форм та методів викладання дисциплін у вищому технічному навчальному закладі.

Важливим аспектом самореалізації фахівців, на наш погляд, є професійна компетентність, яка вбачає критерій професіоналізму фахівця у розв'язанні не лише різноманітних обов'язків, але й рівень професійності психічних процесів, що забезпечують діяльність, а також як визначальний чинник, від якого залежить успіх реалізації соціальних, пізнавальних та інших значущих функцій майбутніх спеціалістів. Тому до основних етапів професійного становлення майбутніх фахівців відносимо виникнення й формування професійних намірів, професійне навчання як основу обраної діяльності; входження в

професію; часткова або повна реалізація у самостійній професійній діяльності. А отже, результатами кожного з етапів є професійне самовизначення, професійна майстерність, професійна компетентність.

Зазначимо, що необхідним компонентом професійної компетентності майбутніх фахівців є формування ціннісного ставлення, що виражається у ціннісних установках, мотивах професійної і соціальної діяльності. Саме мотиви професійної і соціальної активності особистості характеризують на соціально-психологічному рівні її реальні погляди, переконання, ставлення, ступінь самоактуалізації.

Підвищення комунікативної компетентності студентів за допомогою формування у них індивідуально-психологічних та особистісних якостей сприяє кращій соціальній адаптації студентів до навчання у вищій школі і дозволяє використовувати набуті навички для більш успішної життєдіяльності в майбутньому. Для досягнення зазначеної мети передбачається виконання таких завдань: формування у студентів мотивації до вивчення мови; забезпечення гармонійного розвитку усіх видів мовленнєвої діяльності; формування комунікативних умінь; опанування найважливіших функціональних складових мовної системи з урахуванням особливостей фонетичної і граматичної систем кожної з мов навчання; соціально-культурний розвиток особистості; формування вміння вчитися.

Варто зазначити, що педагогічна і корекційно-розвивальна діяльності у ВНЗ здійснюються у формі міжособистісної взаємодії. Це підтверджується існуванням причинно-наслідкового зв'язку між якістю професійної підготовки і розвитком комунікативної компетентності. Завдяки розвитку студентом у процесі здобування професіоналізму комунікативної компетентності поглиблюється його професійна компетентність, що дає можливість реалізувати у фаховій роботі інформаційну, соціально-перцептивну, інтерактивну функції.

Таким чином, формування комунікативної компетентності студентів вищого технічного навчального закладу є актуальною проблемою, вирішення якої має велике значення як для кожного конкретного студента, так і для суспільства в цілому.

Список використаних джерел

1. Бацевич Ф. С. Основи комунікативної лінгвістики: Підручник / Ф. С. Бацевич. – К.: Видавничий центр «Академія», 2004. – 344 с.
2. Бутенко Н. Ю. Комунікативна майстерність викладача: навч. посібник / Н. Ю. Бутенко. – К.: КНЕУ, 2005. – 336 с.
3. Чепелева Н. В. Становлення професійної компетентності в системі вузівської підготовки практичних психологів / Н. В. Чепелева // Психолого-педагогічна наука і суспільна ідеологія: Матеріали методологічного семінару АПН України, 12 листопада 1998 р. – К.: Гнозис, 1998 – 605 с.

УДК 378.4:174

Л.М. Потапюк, к.пед.н., доцент
Луцький національний технічний університет

ПОШИРЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ЧЕСНОСТІ У ВІТЧИЗНЯНОМУ УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Друга половина ХХ ст. стала часом радикальних трансформацій сфери як світової системи вищої освіти, так і української. Саме сьогодні особливо актуальною є проблема поширення академічної чесності в університетському середовищі України та її вплив на реальну побудову автономії академічного простору.

Академічна доброчесність – це моральний кодекс та етичні правила цивілізованого наукового та освітнього співтовариства. Поняття «академічної доброчесності» включає в себе такі цінності, як запобігання шахрайству, фальшуванню та плагіату; підтримку академічних стандартів; чесність і ретельність у дослідженнях і науковому видавництві. Аналіз опрацьованих нами наукових джерел показує, що в основу класичного сьогодні визначення цього поняття покладено поєднання фундаментальних чеснот – чесності, довіри, справедливості, поваги, відповідальності, а згодом і мужності [2].

Визначення власних моральних стандартів, їх співставлення з кращими взірцями академічної культури, втілення в життя у всіх напрямках роботи вищого навчального закладу є виявом прагнення вітчизняної освітньої спільноти взяти на себе відповідальність у захисті норм права й базових академічних та

етичних цінностей, забезпеченні якості й належних результатів навчання.

Відчутним проявом усвідомлення важливості етичного виміру в процесі трансформації структури вищої освіти стало проведення Міжнародної конференції (2004), вагомим результатом якої було прийняття Бухарестської Декларації з етичних цінностей та принципів вищої освіти в Європейському регіоні. На думку учасників конференції, «цінності, етичні стандарти мають впливати не лише на науковий, культурний та політичний розвиток академічної спільноти, але й допоможуть у формуванні моральності суспільства загалом. Університети повинні прикласти всі зусилля для досягнення етичних стандартів, дотримання та втілення їх у життя» [1].

У розділі Декларації «Цінності та принципи» були чітко визначені роль академічної етики, культури, спільноти, академічна доброчесність в процесах викладання та навчання, демократичне та етичне керівництво й управління, дослідження, що базуються на академічній доброчесності й соціальній відповідальності. До ключових вартостей академічної доброчесності учасники конференції віднесли чесність, довіру, справедливість, відповідальність, підзвітність, повагу.

Так, виховання чесності, за текстом Декларації, «слід починати з себе, а потім добиватися її поширення серед усіх членів академічної спільноти, не допускаючи ніяких форм обману, брехні, шахрайства, крадіжки, інших форм нечесної поведінки. Довіра є основою для клімату роботи, який сприяє творчості, індивідуальному розвитку. Забезпечення справедливості у викладанні, оцінці досягнень, наукових дослідженнях, кар'єрному просуванні персоналу, отриманні нагород, ступенів має ґрунтуватися на законних, прозорих, справедливих, передбачуваних, послідовних, об'єктивних критеріях. Вільний обмін ідеями, свобода висловлювань базуються на взаємній повазі, яку поділяють усі члени академічної спільноти. Відповідальність повинні нести всі члени академічного середовища, що дозволить забезпечити підзвітність, вільне вираження поглядів, супротив неправомірним діям...» [1].

На окрему увагу серед усіх принципів академічної

доброчесності заслугоує уникнення плагіату у власних роботах. На думку науковця Тедді Фішмена, поняття плагіату часто вважають інтуїтивно зрозумілим, відповідно використовують не зовсім доречно і подекуди некоректно ототожнюють з шахрайством, крадіжкою, порушенням авторського права. Некоректність полягає в тому, що плагіат не завжди може бути чимось з переліченого. Учений стверджує, що «плагіат відбувається у тому випадку, коли використовують слова, ідеї чи результати праці, які належать іншому визначеному джерелу чи конкретній людині, на яких не вказано посилання на працю, з якої вона була запозичена, з метою отримання певної користі, пошани, вигоди, які не обов'язково мають бути матеріальними» [3].

Як бачимо, принципи академічної чесності виступають своєрідним моральним імперативом подальшого вдосконалення вищої освіти, оскільки студент стає більш відкритий до нових цінностей та суспільних стандартів.

Отже, питання академічної доброчесності є дуже актуальним для України. Без радикальних змін в моральній сфері, прийняття нової хартії корпоративних взаємовідносин, координації університетських зусиль та дій інших учасників громадянського суспільства вища школа не може покращити своє управління, забезпечити академічну якість, фінансову оптимізацію діяльності університету, а відтак і виховати молоде покоління, яке здатне розвивати свою гідність, прагнення до інтелектуального життя, уміння позиціонувати себе у моральному і ціннісному аспектах. Головними цінностями «здорової» академічної спільноти мають стати чесність, довіра, справедливість, повага, відповідальність та підзвітність.

Список використаних джерел

1. Бухарестская декларация по этическим ценностям и принципам высшего образования в Европейском регионе [Електронний ресурс] // CEPES, Бухарест. – 2004. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.sde.ru/files/t/pdf/2.pdf>.
2. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М.: Хранитель, 2006. – 873 с.
3. Fishman T. «We know it when we see it» is not good enough: toward a standard definition of plagiarism that transcends theft, fraud, and copyright // 4th Asia Pacific Conference on Educational Integrity (4APCEI) 28-30 September 2009, University of Wollongong NSW Australia, – 2010. – P.1-4.

Л.Є. Сухомлин, к.е.н., доцент
Інститут модернізації змісту освіти МОН України, м. Київ,
В.А. Скороходов, к.т.н., професор
Морський інститут післядипломної освіти
імені контр-адмірала Ф.Ф.Ушакова, м. Херсон

УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО МІКРОКЛІМАТУ

Головною задачею сучасного вищого навчального закладу є підготовка високопрофесійної, конкурентоспроможної, творчої особистості, формування у випускників професійних компетенцій, знань, умінь і навичок. Для реалізації цієї задачі необхідно використовувати інноваційні принципи [1, с. 79-82] та сучасні методи управління навчальним закладом, в т.ч. соціально-психологічні.

Їх впровадження базується на виконанні особливих вимог як для керівників, так і для науково-педагогічних працівників. Для керівника навчального закладу мають бути притаманні: орієнтація кінцеву мету – якість навчання; прагнення обрати оптимальний шлях її досягнення; здатність до ризику; самостійність мислення, ініціатива і новаторське становлення до справи; гнучкість в управлінській діяльності; прагнення до спрощення управлінських структур і делегування повноважень; впровадження передових форм і методів організації навчально-виховного процесу; орієнтація педагогів на підвищення їх наукового, професійного рівнів; особиста порядність; цілеспрямованість і продуктивність; навички командної роботи; прагнення до демократії [2, с. 150-153]. Ці риси характеризують педагогічну і управлінську культуру керівника.

Керівник навчального закладу повинен не тільки сам дотримуватися високих вимог, але й підтримувати педагогічну культуру науково-педагогічних працівників. На цій основі керівник формує організаційну культуру навчального закладу та створює позитивний морально-психологічний мікроклімат у педагогічному колективі.

Кожен навчальний заклад формулює загальні для всіх учасників навчального процесу правила й норми поведінки. Поряд з офіційними (статут, правила внутрішнього трудового розпорядку, інструкції) співіснують неофіційні (неформальні) правила й норми, які притаманні лише йому, вони й формують організаційну культуру. *Організаційна культура* охоплює явища духовного і матеріального життя колективу: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, манеру персоналу одягатися і встановлені стандарти якості навчальних послуг.

Організаційна культура проявляється на трьох рівнях, що послідовно поглиблюються: артефакти, система поведінки, філософські цінності закладу освіти та виконує наступні функції: інтегруючу, адаптивну, регулюючу, орієнтуючу, мотивуючу.

До специфічних індикаторів організаційної культури, відносяться: якість колективного договору (він визначає, як адміністрація ставиться до співробітників – як до «ресурсу», або як до партнерів); зміст нормативних документів; відношення працівників до праці; відданість навчальному закладу, турбота про його розвиток; якість трудового життя, що включає стиль керівництва, соціальне партнерство, ступінь індивідуального підходу до співробітників, ступінь збігу мотивів працівників і винагороди персоналу (чи реалізується принцип керівництва “Вияви потреби працівників і задовольни їх”); кадрова політика; соціально-психологічний мікроклімат клімат у колективі.

Базовим принципом і завданням організаційної культури є формування морально-психологічного мікроклімату педагогічного колективу навчального закладу. *Морально-психологічний мікроклімат* - це переважний колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів. Він визначає систему стосунків один до одного, до праці, до навколишніх подій і до навчального закладу на підставі індивідуальних, особистісних цінностних орієнтацій. Мікроклімат значною мірою залежить від єдності моральних і трудових цінностей викладачів, співробітників, він визначається стосунками між керівництвом та колективом – «Кожне керівництво має той колектив, який воно заслуговує» стверджував Том Пітерс –

видатний менеджер [3, с. 51]. Морально-психологічний мікроклімат – один з найбільш значущих компонентів у структурі соціально-психологічних методів управління навчальним закладом. Він впливає на процес реалізації різноманітних відносин у колективі, які, в підсумку, призводять до тих або інших змін у психологічному стані кожного його члена та якості підготовки студентів в цілому..

Для поліпшення морально-психологічного мікроклімату науково-педагогічного колективу доцільно запровадити комплекс заходів [4, с. 129-133], до якого входять: 1) Проведення керівним занять і тренінгів на вибір стиля керівництва своїм підрозділом – з метою надавати перевагу стилю управління заснованому на владі авторитету, а не влади повноважень. 2) Залучення працівників до процесу планування роботи, застосування інновацій. 3) Організація фізичного середовища навчального закладу. 4) Перепідготовка та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, організація внутриуніверситетського навчання.

Для підвищення якості навчання одним з головних завдань керівника навчального закладу є формування організаційної культури та морально-психологічного мікроклімату.

Список використаних джерел:

1. Мармуза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / О. І. Мармуза – Харків: Видавн. Група «Основа», 2007, – С. 79-82.
2. Скороходов В. А. Менеджмент вищої школи: навчальний посібник / В. А. Скороходов – Миколаїв: Вид-во ПСІ КСУ; вид-во ПП «Гінкул Г.Р.», 2003. – С. 233-234.
3. Шевчук С. П. Мудрість менеджменту: навчальний посібник / С. П. Шевчук, В. А. Скороходов, О. С. Шевчук – Софія: Центр евроосвіти та науки. 2015. – С. 51.
4. Скороходов В. А. Етика та соціальна відповідальність менеджменту: навчальний посібник / В. А. Скороходов, С. П. Шевчук, О. С. Шевчук – Миколаїв: вид-во: «Можливості Кімерії». – 2011. – С.72-75, С. 129-131.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ

<i>М.О. Рыспекова, М.Б. Базикенов</i> ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО НК «ҚАЗАҚСТАН ТЕМІР ЖОЛЫ»	3
<i>М.О. Рыспекова, Д.Н. Булхаирова</i> РЕЗУЛЬТАТЫ РАЗВИТИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЗА ГОДЫ НЕЗАВИСИМОСТИ КАЗАХСТАНА	5
<i>М.О. Рыспекова, Еркин Алтынай</i> ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБОРУДОВАНИЯ АО «ZHERSU»	8
<i>М.О. Рыспекова, А.Р. Канапиева</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ХАРАКТЕР И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ РАЗВИТИЮ ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В КАЗАХСТАНЕ	14
<i>М.О. Рыспекова, А.М. Смагулов</i> АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ «SANTO»	17
<i>Н.В. Мороз-Ольшанська, О.П. Ольшанська</i> УПРАВЛІННЯ NGO (НЕУРЯДОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ) В ПОЛЬЩІ ЯК ПРИКЛАД ДОБРИХ ПРАКТИК ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ	18
<i>С.І. Бай, І.П. Денисенко</i> ЯКІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ДРАЙВЕР ЗРОСТАННЯ ЦІННОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТОРГІВЛІ	23
<i>Ж.В. Дерій</i> ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ РЕГІОНУ	25
<i>Г.В. Козаченко, Ю.С. Погорелов</i> ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ ПІДПРИЄМСТВА	28
<i>І.П. Мойсеєнко</i> СИСТЕМНИЙ МЕХАНІЗМ САМОРЕГУЛЮВАННЯ НА МІКРОРІВНІ	31
<i>Л.М. Шимановська-Діаніч</i> КРЕАТИВНІ ІНДУСТРІЇ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	37
<i>В.А. Власенко</i>	

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ПРОЦЕСУ МОНІТОРИНГУ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	38
<i>I.O. Совершенна</i>	
DIGITAL COMPETENCE (ЦИФРОВІ НАВИЧКИ) СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА	41
<i>М.І. Сьомич</i>	
ПІЗНАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ЗАКОНІВ В ПРАКТИЦІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	44
<i>Н.С. Чопко, О.М. Главацька</i>	
СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЗМІН	48
<i>І.В. Шульженко</i>	
КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	50
<i>V.V. Yakimtsov</i>	
SOCIOECONOMIC CRISES OF SYSTEMS	53
<i>Я.М. Лагута</i>	
ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ВНУТРІШНЬОЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	56
<i>Аль Ширафі Мохаммед Авад</i>	
СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНОЮ ГАЛУЗЗЮ	59
<i>М.А. Афанасьєва</i>	
КОНТРОЛЬ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З БОКУ НАУКОВОЇ СПІЛЬНОТИ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗАРАДИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.....	62
<i>Н.С. Риженко</i>	
СУТНІСТЬ ТА ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	64
СЕКЦІЯ 2. ІННОВАЦІЙНИЙ, ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	
<i>Viktoriiia Riashchenko</i>	
INNOVATIVE ACTIVITY IN LATVIA: PROBLEMS AND PROSPECTS	67

<i>А.В. Шаркова</i> КОНЦЕПЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРІДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ДЕЙТЕЛЬНОСТИ.....	70
<i>О.І. Гуторов, О.О. Гуторова, І.О. Шарко</i> СПЕЦИФІКА І НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ	74
<i>Т.І. Лепейко, О.І. Пушкар</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ	77
<i>Л.І. Михайлова, А.М. Михайлов</i> РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ.....	80
<i>Б.М. Мізюк</i> ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМІНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	83
<i>Л.В. Руденко-Сударєва, А.І. Левченко</i> ІНВЕСТИЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ЯК СКЛАДОВА ІНВЕСТИЦІЙНОГО МЕНЕДЖЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	85
<i>Д.В. Солоха, О.В. Белякова</i> ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ	87
<i>О.С. Чмир</i> ВІЛЬНИЙ ДОСТУП ДО НАУКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	90
<i>Г.С. Григор'єв</i> АНАЛІЗ ДИНАМІКИ БАЛАНСУ ЗАОЩАДЖЕНЬ – ІНВЕСТИЦІЙ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	93
<i>Д.В. Дячков</i> НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО КЛАСТЕРУ УКРАЇНИ	95
<i>Д.В. Дячков, А.О. Тищенко</i> МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМКІВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	98
<i>В.В. Соколовська</i> ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА...	101
<i>І.К. Носатов</i> ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ	104
<i>Ю.А. Шевченко</i> СУЧАСНЕ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ ТНК У ЦІЛЯХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: ЕКОЛОГІЧНИЙ ВИМІР	108

СЕКЦІЯ 3. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

<i>В.А. Хмельницький</i> ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛЕННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРЕДПРИЯТТЯ.....	111
<i>Л.М. Варава</i> РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ЯК СКЛАДОВА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	114
<i>Н.В. Корж</i> КАДРОВА БЕЗПЕКА – ІМПЕРАТИВ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	117
<i>І.А. Маркіна</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА: КАДРОВИЙ АСПЕКТ	119
<i>Г.Т. П'ятницька, В.О. Пенюк</i> ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ПРАКТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ.....	123
<i>Д.М. Гридзук</i> КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ХХІ СТОЛІТТЯ	126
<i>Н.В. Гриценко</i> ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ В КАДРОВИХ ПИТАННЯХ	129
<i>М.В. Гунченко</i> ТЕОРЕТИЧНА СУТНІСТЬ ПОТРЕБИ ЯК ЕЛЕМЕНТУ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ	131
<i>О.В. Дорофєєв</i> ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ ГАРМОНІЙНОСТІ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ	133
<i>Д.В. Дячков, І.Г. Кисіль</i> ІННОВАЦІЇ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ.....	135
<i>В.М. Жуковська</i> ПРОФІЛЬ ПОСАДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКА: ПРАКТИКА ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ	138
<i>О.М. Помаз, Ю.В. Помаз</i> ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ»	142
<i>Т.О. Сазонова</i> КОМАНДНА ФОРМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	144

<i>Т.О. Сазонова, А.В. Кононенко, І.В. Кононенко</i>	
КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	148
<i>В.А. Скороходов, О.С. Шевчук</i>	
ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ РОБОТИ В КОМАНДІ.....	151
<i>Оке О. Адедеджі</i>	
МЕТОДОЛОГІЧНА ФУНКЦІЯ ТЕОРІЇ СУСПІЛЬНИХ БЛАГ НА ЕТАПІ ВИЗНАЧЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ.....	154
<i>М.М. Поліщук</i>	
КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ	156

СЕКЦІЯ 4. ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

<i>М.О. Рыспекова, Д.С. Булхаирова</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	159
<i>М.О. Рыспекова, А.Т. Ерсеитова, А.Р. Канатиева</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	161
<i>Шекералиев Ариф Шекерали оглы, Самедова Мехрибан Тофик кызы, Ю.О. Романченко</i>	
МЕЖДУНАРОДНЫЕ СВЯЗИ АЗЕРБАЙДЖАНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....	164
<i>Р.А. Науменко</i>	
РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ: ДОСВІД РОЗВИНУТИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДЕМОКРАТІЙ ДЛЯ УКРАЇНИ	168
<i>О.А. Паршина, Ю.І. Паршин</i>	
ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ СТІЙКОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА.....	175
<i>Л.В. Руденко-Сударєва</i>	
УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СТВОРЕННІ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ ЕКОНОМІК: ДОСВІД КАНАДИ.....	178

<i>О.О. Школьный</i> ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ.....	182
<i>К.В. Багмет</i> СТРАТЕГІЧНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	184
<i>В.Ф. Грищенко, І.В. Грищенко</i> ОСНОВНІ ЗАДАЧІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВИКОРИСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ З УРАХУВАННЯМ ЕКОЛОГІЧНОГО ФАКТОРА.....	187
<i>О.В. Федірець</i> ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА	189
<i>В.Ю. Харко</i> СОЦІАЛЬНІ ІМПЕРАТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	192
<i>Є.Л. Большакова</i> ДО ПИТАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УПРАВЛІНСЬКУ ПРАКТИКУ КЕРУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	195
<i>А.А. Вагілевич</i> КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВИХ МЕТОДІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	196
<i>Н.В. Радченко</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ.....	199

**СЕКЦІЯ 5. АГРАРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.
МЕНЕДЖМЕНТ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ.
МІЖНАРОДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА
МЕНЕДЖМЕНТ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

<i>Manuel Felipe Ruiz Moreno, Ryspekova Madina Orazovna, Khatbaeva Feruza Kudratovna</i> MODERN SILK ROAD, NEW REALITIES OF COOPERATION BETWEEN CHINA AND KAZAKHSTAN INCLUDING THE DEVELOPMENT OF TOURISM	203
--	-----

<i>Manuel Felipe Ruiz Moreno, М.О. Рысбекова, Ф.К. Хаитбаева</i>	
ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО ЭТАПА РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ В КАЗАХСТАНЕ	206
<i>М.О. Рысбекова, Е.Н. Алдабергенев, Ф.К. Хаитбаева</i>	
ОЦЕНКА ЗАРУБЕЖНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ВИЭ	208
<i>М.О. Рысбекова, Е.Т. Баяндаров, Т.Х. Искаков</i>	
НЫНЄШНЄЕ ПОЛОЖЄНЄЕ АПК В РЕСПУБЛИКЄ КАЗАХСТАН.....	210
<i>М.О. Рысбекова, А.Б. Жахина, А.С. Конакбаева</i>	
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ В КАЗАХСТАНЕ	212
<i>М.О. Рысбекова, А.Б. Жахина, А.С. Конакбаева</i>	
SWOT-АНАЛИЗ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ В КАЗАХСТАНЕ	214
<i>М. Zos-Kior, O. Germanenko</i>	
MAJOR GLOBAL TRENDS AND THEIR IMPACT ON LAND MANAGEMENT IN UKRAINE	217
<i>М.П. Мальська</i>	
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВННЯ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ	219
<i>Ю.Ю. Юрченко</i>	
УПРАВЛІННЯ ТУРИЗМОМ: ДОСВІД БОЛГАРІЇ	221
<i>Т.В. Воронько-Невіднича</i>	
РОЗВИТОК АГРОТУРИЗМУ ЯК ОДНОГО ІЗ НАПРЯМІВ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ПОСЛУГ АГРОБІЗНЕСУ	224
<i>О.А. Галич</i>	
СУТЬ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЙОГО МІСЦЄ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ ВИРОБНИЦТВІ.....	226
<i>М.Ю. Мар'євська</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	229
<i>О.С. Сенишин</i>	
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОДОВОЛЬЧОГО РИНКУ В УКРАЇНІ.....	231
<i>Г.В. Трофімова</i>	
СТРАТЕГІЧНА ОСНОВА ДИВЕРГЕНЦІЇ КОНКУРЕНТОЗДАТНОГО РОЗВИТКУ ВІВЧАРСТВА.....	233
<i>Н.Л. Шпортюк</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ....	236
<i>Я.А. Аксюк</i>	
АКТУАЛЬНІСТЬ РИНКІВ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ	

ІЗ ОСОБЛИВИМИ ВИМОГАМИ ДО ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ДЛЯ ЗЕРНОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ	238
<i>В.А. Герцег</i>	
ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ З МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	241
<i>М.Ю. Кобченко</i>	
АНАЛІЗ СУЧАСНИХ НАПРЯМІВ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ЗЕМЛЕРОБСТВА ЯК ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО АГРОПІДПРИЄМСТВА.....	244
<i>А.С. Сірик</i>	
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ.....	248
<i>О.О. Сініцин</i>	
ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ.....	251

СЕКЦІЯ 6. УПРАВЛІННЯ РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЮ, БЕЗПЕКОЮ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА. МАРКЕТИНГОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

<i>Lentner Csaba</i>	
HANDLING CRISIS – ROLE IN THE ECONOMY	254
<i>В.І. Аранчій</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ	263
<i>О.В. Виногорова, С.В. Гончаренко</i>	
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ІНФОКОМУНІКАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ КОНВЕРГЕНЦІЇ ТЕХНОЛОГІЇ І ПОСЛУГ	267
<i>В.П. Волков, Л.А. Горошкова, Г.В. Коваленко</i>	
ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ	269
<i>З.Б. Живко</i>	
СИСТЕМА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ.....	273

<i>Ю.С. Погорелов, Є.А. Івченко</i> ІНСТРУМЕНТАЛЬНА ОСНОВА ТРАНСФОРМАЦІЙ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	276
<i>Р.І. Біловол</i> МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ- НЕОБХІДНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	279
<i>Г.О. Бурдельна</i> ЕКОЛОГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОЛОГІЧНА СТАНДАРТИЗАЦІЯ ЯК СКЛАДОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ В УКРАЇНІ	282
<i>Н.А. Дробітько</i> ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ	285
<i>Н.О. Євтушенко</i> ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ КОНСАЛТИНГОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ.....	288
<i>Е.О. Ковтун, І.В. Сакса, Т.О. Тимощук</i> БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	291
<i>С.В. Остряніна</i> ФУНКЦІЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ У ПОСИЛЕННІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	293
<i>І.П. Потатюк</i> ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	296
<i>І.П. Потатюк, М.І. Орехов</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	299
<i>Т.О. Тимофєєва</i> РОЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ФУНКЦІОНУВАННІ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ.....	303
<i>О.І. Трохимець</i> ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СПОЖИВАННЯ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ ТА РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ	306
<i>Н.І. Шиян</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВИРОБНИЦТВА ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ	309

<i>М.Ю. Паришина</i> ОБОБЩАЮЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	312
<i>Н.В. Трушкіна</i> ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МАРКЕТИНГ ВЗАЄМОВІДНОСИН»	315
<i>П.П. Богачик</i> РЕГУЛЯТОРНІ АСПЕКТИ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	317
<i>О.І.Жилінська, Д.В. Дацькова</i> ВИБІР МАРКЕТИНГОВОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ЗАЛЕЖНО ВІД КОМУНІКАТИВНОЇ ЦІЛІ БРЕНДУ	320
<i>В.В. Капуцак</i> ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМ СЕКТОРОМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	323
<i>Б.С. Корнієнко</i> ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ЕФЕКТИВНОГО ЗБУТУ В КОНТЕКСТІ ВЗАЄМОВІДНОСИН НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	326
<i>А.П. Скоринін</i> ОБСЯГИ ПОДАТКОВИХ НАДХОДЖЕНЬ ЯК ПОКАЗНИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ	328
<i>А.П. Ковальчук</i> СУТНІСТЬ МАРКЕТИНГОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА	330

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

<i>Л.А. Шавга</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПАРАДИГМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	334
<i>Lase Juska, K.O. Яценко</i> МІСЦЕ І РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ОСВІТИ.....	338

<i>Ю.З. Драчук, Л.О. Сав'юк</i> АСПЕКТИ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ГАЛУЗІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	339
<i>О.С. Ковальчук</i> ОСОБЛИВОСТІ КРЕАТИВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ	346
<i>В.В. Стадник, С.О. Михальчик</i> РОЗВИТОК ВИЩОЇ ШКОЛИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ	349
<i>С.О. Клименко</i> УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ЗМІН У СИСТЕМІ ОПЛАТИ	352
<i>Л.А. Пилипюк</i> РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ СФЕРИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО ВИШУ	353
<i>Л.М. Потапюк</i> ПОШИРЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ЧЕСНОСТІ У ВІТЧИЗНЯНОМУ УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ	356
<i>Л.Є. Сухомлин, В.А. Скороходов</i> УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО МІКРОКЛІМАТУ	359

Наукове видання

*Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
«Менеджмент ХХІ століття: глобалізаційні виклики»*

Збірник наукових праць

Мова: українська, англійська, російська

Видавництво «Сімон»

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів
видавничої продукції серії ПЛ № 18 від 23.03.2004.

Підписано до друку 26.04.2017 р.

Формат 60x84/8. Папір офсетний.

Друк цифровий. Гарнітура Times New Roman.

Наклад 150 прим. Замовлення № 38.

Віддруковано в типографії ФОП Болотін А.В.
Свідоцтво серія ВОЗ № 850211 від 19.10.2010 р.
36009, м. Полтава, вул. Пушкіна, 116, кв. 16.
Тел./факс: (0532) 611-694