

Всеукраїнська науково-практична Інтернет - конференція

«Антропологічні аспекти управління сучасним підприємством»



**30 жовтня 2015 року
м. Полтава**

Міністерство освіти і науки України
Полтавська державна аграрна академія
Навчально-науковий інститут економіки та бізнесу
Факультет економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
Полтавський юридичний інститут Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва
Харківський національний технічний університет сільського господарства
ім. Петра Василенка

Всеукраїнська науково-практична Інтернет - конференція
«Антропологічні аспекти управління сучасним
підприємством»

30 жовтня 2015 року
м. Полтава

УДК 631.15/16
ББК 65.9(4Укр) 32-2
А – 72

Антропологічні аспекти управління сучасним підприємством : матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції (Полтава, 30 жовтня 2015 року). – Полтава : ПДАА, 2015. – 103 с.

У збірнику матеріалів Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції розміщені результати досліджень науковців, практиків, студентів присвячених дослідженню антропологічних аспектів управління сучасним підприємством.

Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція
«Антропологічні аспекти управління сучасним підприємством»

Відповідальність за достовірність наведених даних та зміст тез несуть їх автори.

ОСОБЛИВОСТІ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ З МВФ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Аврамчук Л. А., к. н. н., доцент

Волянська В. Ю.

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Розбалансованість фінансової системи, платіжна криза спричинена насамперед переходом до світових цін на енергоносії, відсутність необхідних внутрішніх нагромаджень, об'єктивно обумовили потребу в зовнішніх коштах для відновлення економічної рівноваги. Тому для подолання цих негативних тенденцій в розвитку економіки нашої країни актуальною є співпраця України з міжнародними фінансовими організаціями, зокрема Міжнародним валютним фондом (МВФ).

30 квітня 2014 МВФ схвалив кредитну програму Stand-by Arrangements (SBA) для України в 17,01 млрд. доларів, розраховану на два роки. МВФ зазвичай визначає цілі та здійснює фінансування в залежності від їх досягнення урядом, як правило, поетапно [2]. В енергетичній сфері Україна зобов'язується поступово підвищувати тарифи на газ та опалення для населення для того, щоб до 2017 року НАК Нафтогаз України вийшов на бездефіцитний бюджет. Передбачається, що соціально незахищені верстви населення з низьким рівнем доходів в період поступового підвищення тарифів отримають підтримку від держави [1]. Отримання кредиту за програмою stand by передбачало перебудови структурних компонентів і структурної перебудови. Цей блок реформ включає в себе три основних компоненти: перший – антикорупційна реформа і реформа судової сектора, друге – дерегуляція і реформа адміністрування податків для того, щоб поліпшити бізнес-клімат і залучити інвестиції, і третє – реформа державних підприємств України, включаючи реструктуризацію Нафтогазу [3].

Співпраця України з МВФ крім досить далеких поки перспектив зростання і «одужання економіки» має ще один великий плюс для країни. Для потенційних інвесторів виділення 17 млрд. дол. – це сигнал. Надходження коштів стане

позитивним сигналом як для іноземних інвесторів, так і для вітчизняної бізнес-середовища, що посприяє поліпшенню інвестиційного клімату та стабілізації гривні. При цьому у зв'язку з непростю ситуацією на сході України МВФ назвав програму кредитування «ризикованою, хоча і відповідає існуючим викликам».

7 травня 2014 р. МВФ перерахував перший транш у розмірі 3,19 млрд. доларів. Понад мільярд з першого траншу були зараховані в золотовалютні резерви Національного банку, що дозволило зміцнити фінансову систему нашої країни, а інші кошти отримав бюджет для стабілізації макроекономічної ситуації та фінансового стану України. 2-й транш розміром 1,39 млрд. доларів МВФ надав Україні 4 вересня. 400 млн. доларів пішли на поповнення золотовалютних резервів, а 1 млрд. – на покриття дефіциту держбюджету [4].

Спочатку другий-четвертий транші були намічені відповідно на 25 липня, 25 вересня та 15 грудня 2014 року в обсязі по SDR 914,7 млн., тоді як п'ятий-восьмий кварталні транші 2015 року – по SDR 1,372 млрд. Заключний дев'ятий транш програми в SDR 686 млн., у разі дотримання закладених в неї термінів та умов, повинен бути виділений в середині березня 2016 року.

Виконавши умови МВФ, Україна 2014 року отримала за програмою stand-by лише \$4,6 млрд. з обіцяних \$7,4 млрд. І не отримала нічого з \$10 млрд., на які розраховувала в 2015 році. Досі транші Україні надавалися в рамках програми stand-by, тобто у вигляді цільових кредитів. Тепер ідеться про програму EFF (Extended Fund Facility). А ці кредити видають на звернення позичальника, який має серйозні порушення платіжного балансу, спровоковані структурними негативними змінами в національній економіці.

11 березня 2015 року рада директорів Міжнародного валютного фонду ухвалила нову 4-річну кредитну програму Extended Fund Facility (EFF, механізм розширеного кредитування) на 17,5 млрд. доларів, або 12,348 спеціальних прав запозичення, замість раніше чинної програми Stand-by на 17 млрд. доларів. 13 березня Україна отримала перший транш у розмірі \$ 5 млрд. від Міжнародного валютного фонду в рамках нової програми Extended Fund Facility. Половина цієї суми піде на поповнення резервів НБУ, половина – на потреби уряду з виконання

зовнішніх зобов'язань. Зокрема, Україна зобов'язалася знизити рівень інфляції до однозначного числа до середини 2016 року, до 2020 року знизити рівень держборгу до 71 % ВВП, до 2017 року відмовитися від субсидування «Нафтогазу» і усунути дефіцит у бюджеті цієї держкомпанії. Цьому покликане допомогти підвищення цін на газ, яке триватиме до квітня 2017 року [5].

Отже, на даний момент МВФ є важливим партнером в міжнародній співпраці України; його вплив на економічну ситуацію в Україні визначається не тільки наданням кредитів, а й встановленням певних умов за виконання яких надаються такі необхідні Україні транші. За підсумками першої ревізії програми співпраці України з МВФ уряд отримав можливість збільшити обсяг коштів на рекапіталізацію банків з 15 млрд. грн до 23,5 млрд. грн в 2014 році, а також виділити на ці цілі 22,5 млрд. грн 2015-го, що раніше взагалі не передбачалося.

Співробітництво з МВФ допомагає підвищенню кредитного рейтингу країни на світовому фінансовому ринку, сприяє удосконаленню банківської та грошового-кредитної системи держави. Співпраця з МВФ дозволила скорегувати поточний платіжний баланс та не допускає дефолту у країні.

Список використаних джерел:

1. Стали известны условия выделения финансовой помощи МВФ Украине [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://finance.liga.net>
2. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://delo.ua/ukraine/eff-posle-stand-by-ili-hto-ukraina-prosit-u-mvf-289477/>
3. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://finance.liga.net>
4. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://ukranews.com>
5. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://economics.lb.ua>

ЗБАЛАНСОВАНИЙ РОЗВИТОК АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА В КОНТЕКСТІ АНТРОПОЦЕНТРИЗМУ

Вітко Ю. А., аспірант¹

Полтавська державна аграрна академія

Концепція антропоцентризму передбачає, що розвиток виробничих процесів повинен відбуватися на базі соціально орієнтованої господарської системи, спрямованої на задоволення сучасних потреб суспільства, та не завдавати шкоди майбутнім поколінням. Водночас, аналіз впровадження стратегічних засад розвитку сільськогосподарської діяльності, в останні роки, свідчить про відсутність системної єдності соціальної, екологічної і виробничої компонент.

В умовах неузгодженості темпів економічного розвитку і невиконання вимог екологічної безпеки, домінування природомістких галузей з високою питомою вагою ресурсо- та енергомістких застарілих технологій, сировинної орієнтації експорту, відсутності культури праці та споживання, антропогенне навантаження на природу наближається (а в окремих регіонах України вже наблизилось) до граничної межі її екологічної стійкості [1, с. 11]. У цьому руслі очевидно, що з метою попередження катастрофічних змін у природі та кризових явищ, які негативно впливають на життєдіяльність людини і суспільства, надзвичайно актуальним є питання розробки нових підходів до збалансованого розвитку аграрного виробництва та оптимального використання природних ресурсів.

Конкурентні переваги агропромислового комплексу України досягаються природно-ресурсним потенціалом, тому важливу роль в основі формування збалансованого розвитку аграрного виробництва відіграє стаке використання природних ресурсів, що базується на наступних принципах: економічна доцільність, поступове підвищення економічної ефективності, збереження

¹Науковий керівник: Галич О. А., к. е. н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

продуктивності, раціональність, екологічна обґрунтованість та соціальна справедливість використання природних ресурсів. Тобто, розв'язання існуючих проблем у аграрній сфері має супроводжуватися прийняттям не тільки економічних, а й екологічно та соціально орієнтованих рішень. При цьому, пріоритетними напрямками збалансованого розвитку аграрного виробництва на сучасному етапі можуть стати:

- 1) створення сприятливих умов для економічного зростання, забезпечення макроекономічної стабільності з метою подолання еколого-економічних криз в аграрній сфері;
- 2) досягнення високої якості життя населення та забезпечення рівноправного партнерства в експлуатації наявних природних ресурсів;
- 3) оптимізація структури та адаптація аграрного виробництва відповідно до наявного ресурсного потенціалу;
- 4) упередження негативних наслідків антропогенного впливу шляхом збереження, відтворення та раціонального використання природних ресурсів;
- 5) перехід на світові стандарти та створення глобальної системи екологічної безпеки;
- 6) формування конкурентоспроможних енерго- та ресурсозберігаючих моделей ефективного ведення аграрного виробництва на засадах отримання продукції високої якості та природоохоронної організації території;
- 7) посилення міжнародного співробітництва та прийняття глобальних заходів у сфері ліквідації існуючих екологічних впливів з метою створення безпечного для населення і природи навколишнього середовища.

Отже, незважаючи на усвідомлення та розуміння необхідності переходу до збалансованого розвитку аграрного виробництва, чіткі механізми його практичної реалізації досі не розроблені, що є першочерговим завданням на майбутнє та зумовлює перспективи подальших досліджень у даному напрямку.

Список використаних джерел

1. Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. Академіка НАН України, д.т.н., проф., засл. діяча науки і техніки України

Б. Є. Патона. – К. : Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. – 72 с.

УДК 652.821

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ДЛЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Воронько-Невіднича Т. В., к.е.н., доцент

Невідничий О. С., аспірант

Полтавська державна аграрна академія

За сучасних умов однією із складових процесу завоювання ринку є маркетингові комунікації. Маркетингова політика комунікацій – це наука, яка розглядає систему загальних настанов, критеріїв та орієнтирів сфери взаємовідносин між підприємствами та організаціями, з одного боку, та їхніми клієнтами, з метою досягнення маркетингових цілей [2].

Комплекс маркетингових комунікацій підприємства включає в себе низку елементів: стимулювання збуту, зв'язки з громадськістю, рекламу і прямий продаж. Крім традиційних рекламних методів впливу на кінцевого споживача існують також методи з використанням інноваційних технологій. Фахівці розробили рекламу, яка за ступенем ефективності перевершила традиційну. Перш за все, вона базується на використанні професійного технічного забезпечення, новітніх комп'ютерних технологій і нестандартних способів подачі інформації.

Для сучасного ринку та для сучасного споживача використання лише стандартних елементів, навіть комплексно, вже не є настільки ефективним. Розвиток технологій та суспільства спонукає маркетологів до створення, адаптування нових інструментів комунікацій, які б відрізнялися яскравістю, творчістю, креативністю. Засоби інтернет-технологій як інноваційні методи

надають підприємствам можливості розширювати межі ринків збуту продукції, надавати споживачеві повнішу за обсягом інформацію про товар та створювати нові засоби для ведення конкурентної боротьби.

Нами узагальнено найпоширеніші новітні інструменти та засоби маркетингових комунікацій, які вже застосовуються сучасними підприємствами (табл.1).

Таблиця 1

Новітні інструменти та засоби маркетингових комунікацій

Інструмент	Зміст
1	2
Флешмоб	Заздалегідь спланована масова акція, як правило, організована за допомогою мережі Інтернет або інших сучасних засобів комунікації, під час якої велика кількість людей оперативно збирається у громадському місці, протягом декількох хвилин виконує заздалегідь узгоджені дії (за обговореним сценарієм) і потім швидко розходиться
Тренд-сеттінг	Процес передбачення зміни смаків споживачів у майбутньому, що дає змогу підприємствам робити прогнози, планувати та вносити необхідні зміни до маркетингових стратегій будь-якої сфери виробництва та послуг
Buzz-маркетинг	Характеризується як управління реакцією на певну (рекламну) подію з використанням прийомів психологічного впливу «зараження», наслідування, моди. Також це генерування чуток, резонансу громадської думки після події і передбачає створення ажіотажу, галасу навколо продукту
WOM technology	Технологія «вірусного» поширення інформації за рахунок ефекту «сарафанного радіо». Стаючи свідками яких-небудь дивних подій люди розповідають про них друзям, родичам, знайомим; фото й відео матеріали стихійно поширюються в мережі Інтернет
Event- маркетинг	Спрямований на організацію спеціальних подій, надання споживачеві особистого позитивного досвіду спілкування з маркою, формування у нього таким чином емоційного зв'язку з нею. Часто важливий не факт участі, а інформаційна хвиля про подію і відчуття користувачем своєї причетності до процесу

1	2
Product placement	Рекламний прийом, який полягає в тому, що реквізит у фільмах, телепередачах, комп'ютерних іграх, музичних кліпах або книгах має реальний комерційний аналог. Як правило, демонструється безпосередньо рекламований продукт, його логотип, або згадується про його відмінну якість
Ambient media	Засоби зовнішньої реклами, створені з використанням навколишнього середовища, у якому перебуває цільова аудиторія. На сьогоднішній день є стандартним терміном у рекламній галузі й визначає нетрадиційні, або альтернативні ЗМІ
Провокаційний маркетинг (ПМ)	Заснований на абсолютній новизні кожного проекту. Не дає готових рішень, а працює тємно, впливає на підсвідомість, інтригує й втягує в емоційну гру, призиває споживача самостійно шукати зашифрований зміст рекламного повідомлення. ПМ провокує створення суперечливих думок, породжує хвилю слухів. Не має стандартних механік, економніший за рекламу
Entertainment – маркетинг	Використання прийомів індустрії розваг для популяризації товарів і послуг. Важливо створити позитивну атмосферу, яка буде асоціюватися з конкретним підприємством, а маркетингові комунікації зробити яскравими та ігровими
Life placement	Сполучення театральних постановок і маркетингового просування, де сценою виступає саме життя. Актори – спеціально підготовлені промоутери, реквізит – товар або послуга, сценарій – заздалегідь розроблений план кампанії, а глядачі – споживачі
Тизер	Рекламне повідомлення, побудоване як загадка, яка містить у собі частину інформації про товар, однак при цьому сам товар не демонструється. Тизери зазвичай з'являються на ранньому етапі просування товару та слугують для створення інтриги навколо нього

Узагальнено за основі: [1, 3]

Підсумовуючи вищенаведене, необхідно зауважити, що сучасна система маркетингових заходів щодо просування продукції, розширення ринків повинна включати використання новітніх технологій, головною відмінністю яких є

відносно низькі витрати, можливість охоплення значної аудиторії та висока ефективність.

Список використаних джерел:

1. Гайтина Н. М. Новітні інструменти маркетингових комунікацій / Н. М. Гайтина // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. О. Ф. Балацького : у 2-х т. / за заг. ред. : О. В. Прокопенко, О. В. Люльова. – (м. Суми, 6-8 травня 2014 р.). – Суми : СумДУ, 2014. – Т.2. – С. 198-200.
2. Лук'янець Т. І. Маркетингова політика комунікацій : [навч. посібник] / Т. І. Лук'янець. – К. : КНТЕУ, 2000. – 380 с.
3. Шехайтлі К. М. Використання новітніх технологій маркетингових комунікацій та їх адаптація до умов вітчизняного ринку / К. М. Шехайтлі, О. М. Коваль // Вісник КНУТД. – 2013. – № 2. – С. 188-193.

УДК: 658.012.32:004

ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ГРОМАД

Грошев С. В., здобувач²

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

Традиційна економіка стверджувала, що максимізація прибутку і задоволення споживачів у ринковій системі є сумісними із максимізацією добробуту. Але кризові явища в економіці 70–80-х рр. виявили, що орієнтація економіки на короткострокову максимізацію прибутку та задоволення індивідуумів-споживачів у

² Науковий керівник: Гуторов О. І., д .е. н., професор
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

кінцевому підсумку призводить до виснаження природних та людських ресурсів. Це і висунуло на порядок денний необхідність знаходження нових схем виробництва і споживання, що не будуть суперечити новим потребам розвитку людства – збереження та вдосконалення соціуму в тісному взаємозв'язку із природним середовищем [1, с. 89].

До основних факторів виробництва та економічного розвитку в класичній економічній науці належать капітал, праця та земля, тобто трудові ресурси, засоби виробництва в товарній та грошовій формі й природні ресурси.

Оскільки природа і природні ресурси є основою життєдіяльності людини, їхнє виснаження та деградація за існуючих економічних відносин негативно позначаються на соціальних відносинах, структурі виробництва та споживання, призводять до зростання бідності. З іншого – виявилось, що багато поновлюваних природних благ не мають відповідної цінності, що призвело до їхнього виснаження та деградації.

Тому і виникла необхідність переходу до екологічної економіки та економіки сталого розвитку. Мова йде про відмову не від економічного зростання, а нерационального використання ресурсів довкілля. Звичайно, це складно здійснити за умов посилення конкуренції, збільшення продуктивності та прибутку, сьогоденних показників успішної економічної діяльності. В той же час перехід до постіндустріального суспільства – економіки сфери послуг та інформаційних ресурсів – спричиняє т.зв. дематеріалізацію господарської діяльності. Таку нову економіку рухає вперед не тільки і не стільки дефіцит матеріальних (і природних) ресурсів, а все більшою мірою інформація та знання. Хоча в господарській діяльності споживання на одиницю виробленої продукції знижується, загальні обсяги енергоспоживання дедалі зростають.

Прискорений економічний розвиток і збільшення населення світу у XX ст. супроводжувались зростанням обсягів споживання природних ресурсів, тому ресурсні проблеми в період індустріального розвитку загострилися.

Господарська діяльність спричинила виснаження і трансформацію (перетворення) всіх компонентів природи – земельних, водних, біологічних,

мінеральних та інших ресурсів, порушення екологічної рівноваги природних комплексів.

Цікаво, що взаємодія соціальних та екологічних факторів обумовила необхідність розгляду такого фактору виробництва, як людський капітал. Для його збільшення потрібно формувати умови щодо зміцнення здоров'я, отримання освіти, знань та навичок, котрі мають інтегральний соціальний ефект, від якого вирає не лише конкретна людина, а й суспільство в цілому.

Як свідчать дослідження, людські ресурси забезпечують 70–80 % добробуту суспільства. Найбільш розвинені країни світу в результаті розвитку ефективної системи освіти отримують до 40 % ВВП. Кожна гривня, спрямована на розвиток освіти, забезпечує 3–5 гривень прибутку. Таким чином, людський капітал є реальним фактором економічного і соціо-екологічного розвитку суспільства, з одного боку, та найпривабливішою сферою для інвестування – з іншого [1, с. 90].

Якість людського капіталу тісно корелює з певним результатом свого розвитку, а саме новітніми технологіями. За рахунок інновацій відбувається модернізація виробництва, зростання питомої ваги високотехнологічної продукції, розширення ринків збуту, підвищення конкурентоспроможності та інше.

Таким чином, світова практика доводить, що запорукою сталості, збалансованості, біосферосумісності є такий економічний розвиток і економічне зростання, які забезпечують прогрес та добробут суспільства на якісно новій ресурсній і технологічній базі та ефективному управлінні. Сучасні явища і процеси економічного розвитку все більше мірою визначаються природними та екологічними обмеженнями. Провідна роль у забезпеченні сталого розвитку належить таким факторам, як еколого-економічний та інноваційно-технологічний, що мають спільну ознаку – високу інтелектомісткість і здатні забезпечити сталий розвиток сільських громад [2].

Для України процес євроінтеграції повинен супроводжуватися адаптацією до вимог спільної екологічної і соціальної політики Європейського Союзу. Як показує досвід інших постсоціалістичних країн, які вже є членами ЄС, це одне з найскладніших завдань. Угоди про вступ до ЄС передбачають протягом

нетривалого перехідного періоду повну реалізацію екологічної і соціальної політики, яка визначається в Директивах ЄС (нормативних актах, рішеннях і стратегіях). Інтерпретація цієї умови означає узгодження, точніше повну відповідність національного законодавства вимогам ЄС, причому не лише теоретично, але і, безумовно, практично. Тому запланований вступ до ЄС передбачає гармонізацію внутрішнього законодавства України з екологічними і соціальними директивами Європейського Союзу, створення адміністративного потенціалу для контролю неухильного дотримання норм і вимог [3].

Список використаних джерел:

1. Сталій розвиток суспільства : навч. посіб. / [А. Садовенко, А. Масловська, В. Серeda, Т. Тимочко]. 2 вид. – К., 2011. – 392 с.
2. Третьяк О.О. Економічні аспекти екологічно сталого розвитку на національному та міжнародному рівнях / О.О. Третьяк // Культура народів Причорномор'я. – 2008. – № 147. – С. 99–103.
3. New perspectives for EU rural development [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/agriculture/publi/fact/rurdev/refprop_en.pdf.

УДК 336.14

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПОЛЬСЬКОЇ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ

Джос Д. С., студентка³

Полтавська державна аграрна академія

З 1980-их рр. в Європі відбувається нова хвиля адміністративно-територіального реформування, яка отримус назву «новий регіоналізм». Новий

³ Науковий керівник: Світлична А. В., к. е. н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

регіоналізм змінює структуру територіальної політики. Традиційно регіони виконували функції політико-адміністративної опори держави, були інструментом реалізації політики центральних органів виконавчої влади, отримуючи натомість захист та субсидії зі сторони центру. Новий регіоналізм змінює функції регіонів, перетворюючи їх в самостійних учасників міжнародних відносин. Основними факторами, які спричинили його появу і призвели до переосмислення ролі регіонів, можна вважати збільшення мобільності капіталу і зростання регіональної ідентичності. Кожна країна, яка знаходиться на шляху реформаторської діяльності повинна аналізувати й ефективно використовувати набутий досвід попередників.

Взірцем проведення ряду адміністративних перетворень у Центрально-Східній Європі експертами визнана Польща. Проведена нею трансформація в результаті створила державу нового типу, що служить громадянам. Така держава дає можливість своєму громадянському суспільству формувати й контролювати органи публічної влади [3].

Передумовою для реформування адміністративно-територіальної системи Польщі була зміна неефективного адміністрування в регіонах через наявність великої кількості основних елементів територіальної системи і концентрація фінансових ресурсів в органах центральної влади, а не на місцях, що унеможливляло ефективне та оперативне вирішення проблеми на рівні самоврядних колективів [1, с. 17].

Адміністративно-територіальне реформування в Польщі відбувалося в два етапи. На першому етапі – 1989-1990 рр. – було запроваджено самоврядування у гмінах. Другий етап – 1998-1999 рр. відзначався розширенням повноважень органів місцевого управління, запровадженням трьохрівневого територіального поділу (гміна, повіт, воєводство), скороченням кількості воєводств. Реформа була направлена на подолання наслідків невдалої попередньої реформи 1973-1975 рр., в результаті якої було збільшено кількість воєводств і зроблено перехід на дворівневий територіальний поділ, що не дозволяло ефективно вирішувати наявні проблеми на місцях через брак ресурсів, відсутність реального самоврядування в регіонах та міцну централізацію країни.

Нині в Польщі існують наступні рівні територіального поділу: гміна, повіт, воєводство. Найбільшою територіальною одиницею Польщі є воєводство. Представником уряду у воєводстві є воєвода, який виконує контролюючі та наглядові функції, забезпечує правопорядок та колективну безпеку. Після воєводства наступним рівнем в адміністративному поділі є повіт. Органами його управління є повітова рада і правління повіту. Повітова рада формує правління повіту та ухвалює законодавчі акти. На сьогоднішній день в Польщі нараховується 308 сільських і 65 міських повітів. Базовою одиницею адміністративно-територіальної системи Польщі є гміна. Головним органом гміни є рада гміни, яка ухвалює рішення і здійснює контроль. Виконавчим органом гміни є правління гміни, головою якої є: в сільській гміні – вїйт, у невеликих містах – бурмістр, у великих містах – президент міста.

Таким чином, в польській адміністративно-територіальній системі запроваджено дуалістичну модель управління на рівні воєводств і повітів. Унеможливлення конфліктів між органами центральної влади на місцях і територіальними самоврядними колективами відбувається за рахунок чітко визначених повноважень кожної із сторін. В результаті адміністративно-територіального реформування в Польщі склався трьохрівневий територіальний поділ, який має покращити рівень адміністрування та більш якісне надання послуг населенню через формулювання принципу, відповідно до якого до компетенції більш високого територіального рівня належать ті питання, які не можуть бути вирішені на більш низькому територіальному рівні при відносній незалежності кожного рівня територіального поділу. Слід підкреслити, що для переважної більшості країн Європейського Союзу характерна подібна модель регіонального управління [2, с. 11].

Грунтовне вивчення польського досвіду та його адаптація до власних реалій політичної, соціальної і економічної сфери може стати запорукою успіху в проведенні адміністративно-територіальної реформи в Україні.

Список використаних джерел

1. Бочаров С. Адміністративна реформа в Польщі як крок до інтеграції в Європейський Союз / С. Бочаров // Схід. – 2009. – №4 (95). – С. 19.
2. Соскін О. Місцеве самоврядування: досвід Польщі / О. Соскін // Економічний часопис –XXI. – 11.11. 2000. – С. 13.
3. Regulski J. Samorząd III Rzeczypospolitej. Konceptje i realiacja / J. Regulski. – Warszawa: PWN, 2000. – 214 p.

УДК: 631.151 : 338.43

РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Дорофєєв О. В., к.е.н, доцент

Бунцев В. Є., аспірант⁴ кафедри менеджменту

Полтавська державна аграрна академія

Достатньо поширеним є уявлення про конкурентоспроможність підприємства як його здатність створювати сукупність конкурентних переваг. Конкурентна перевага у найзагальнішому вигляді – це можливість надати споживачам особливу вигоду або більшу споживчу цінність шляхом використання оригінальних способів поєднання ресурсів, унікальних характеристик ресурсів, більш продуктивних способів їх використання [1; 2; 3].

Конкурентні переваги сільськогосподарських підприємств не є достатньо яскраво вираженими, особливо щодо надання особливих або унікальних характеристик продукції.

Сільськогосподарська сировина як продукт виробництва аграрних

⁴ Науковий керівник, д. держ. упр., проф. Лозинська Т. М.

підприємств пропонується на ринку переробників із дотриманням стандартів, які поступово уніфікуються. Такі умови пропозиції сільськогосподарської продукції суттєво обмежують можливості менеджменту щодо надання їй конкурентних переваг у властивостях.

Звідси – посилення уваги керівництва до виявлення та розвитку джерел внутрішніх конкурентних переваг, які цілком «... досягаються й реалізуються персоналом» [1, с. 291]. Слід зазначити, що всі внутрішні конкурентні переваги інтегруються в показники вартості виробництва та економічної ефективності, тому одним із головних завдань керівного персоналу є контроль витрат, управління витратами та внутрішньокорпоративними процесами, які впливають на вартість виробництва, наприклад, управління запасами.

У цьому контексті достатньо великі складнощі виникають у керівників невеликих за обсягами виробництва підприємств, що зіштовхуються з нестачею оборотних коштів. Загострення уваги на економії коштів і ресурсів тягне за собою ухвалення управлінських рішень, які мають короткостроковий ефект. Це стосується, наприклад, економії на заробітній платі, що обумовлює найм малокваліфікованої робочої сили; використання дешевих і гірших за якістю матеріалів; купівлі обладнання, бувшого у вжитку тощо.

Проте здешевлення виробництва може бути забезпечене управлінськими заходами, які стосуються зовнішніх стосунків підприємства. Великі можливості криються у кооперуванні діяльності на основі розділеної власності, коли суб'єкти ринку синхронізують у часі господарські операції (оранку, посів, перевезення) і спільно використовують транспортні та інші виробничі засоби. Поки що не спостерігається прогресу у консолідації коштів для здійснення спільних інвестиційних проектів (будівництва сховищ, енергетичних установок, переробних підприємств тощо) і фінансування маркетингових заходів. Також потребує уваги налагодження співпраці з науковими установами, підготовка й перепідготовка фахівців, використання можливостей державної підтримки при дотриманні відповідних вимог. Скажімо, підприємство може отримати державний грант на реалізацію інвестиційного проекту у сфері альтернативної енергетики, але для

цього треба скласти бізнес-план і сформувати пакет документів на конкурс. Кадрова спроможність підприємства може бути недостатньою для виконання відповідної роботи, отже необхідна допомога науковців та працівників галузових органів виконавчої влади.

Однією з вимог щодо діяльності персоналу, пов'язаної із забезпеченням конкурентних переваг, є постійна увага до економічних та інших процесів, які детермінують функціонування підприємства, оскільки досягнута конкурентна перевага не є постійною, вона знецінюється в силу технологічних, організаційних та інших змін.

Доцільно досліджувати й розробляти більш конкретні заходи щодо підвищення внутрішніх конкурентних переваг, але в цілому можна стверджувати, що у стратегічному вимірі роль персоналу зводиться до пошуку внутрішніх і зовнішніх можливостей формування конкурентних переваг, інтегрованих у вартості виробництва, а також подовження тривалості конкурентної переваги.

Список використаних джерел

1. Отенко В. І. Конкурентні переваги підприємницької діяльності / В. І. Отенко // Бізнес-інформ. – 2014. – № 4 (435). – С. 290-295.
2. Романенкова Ю. С. Сутність конкурентних переваг підприємства / Ю. С. Романенкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rusnauka.com>
3. Урасова А. А. Формирование устойчивых конкурентных преимуществ: стратегия и бренд / А. А. Урасова // ARS ADMINISTRANDI. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет. – 2012. – № 4. – С. 76-80.

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОЗНАКА СОЦІАЛІЗАЦІЇ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Іванікова І. С., магістрант⁵

Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучасва

На сучасному етапі розвитку економічних відносин в аграрній сфері актуальним питанням залишається створення ефективної системи оплати і стимулювання праці в галузі сільського господарства. У зв'язку з переходом підприємств на повний господарський розрахунок та самофінансування вся система праці також зазнала змін негативного характеру. В цих умовах зусилля трудових колективів направлені на всебічне збільшення прибутку підприємства, прискорення темпів росту продуктивності праці, введення нових потужностей, збільшення випуску та покращення якості продукції при зниженні матеріальних та трудових витрат.

Серед вітчизняних вчених особливий внесок в розвиток наукової думки стосовно питань оплати праці зробили А. Г. Бабенко [1], В. С. Дієсперов [2], М. Й. Малік [3], О. Г. Шпикуляк [3], В. В. Ярова [4] та інші.

За даними інфографіки, опублікованої на сторінці англomовної версії Вікіпедії, Україна очолила рейтинг найбільш низьких заробітних плат у Європі. Так, середньомісячна зарплата українців у 2014 році виявилася найнижчою серед жителів Європи і склала 178 євро.

Більше за всіх у Європі заробляють жителі Ліхтенштейну – майже 5000 євро на місяць. Дослідження оплати праці в інших країнах Європи показало, що у 2014 році середній рівень її становить: у Молдові – 190 євро, Росії – 370 євро, Румунії – 398 євро, Білорусі – 426 євро, Угорщині – 487 євро, Польщі – 671 євро [5].

На фоні низької ціни робочої сили в цілому по економіці України, у деяких

⁵ Науковий керівник: Ярова В. В., к. е. н., доцент
Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучасва

її галузях проблема знецінення робочої сили набула особливої гостроти. Незважаючи на те, що протягом останніх п'яти років частка аграрного сектору в національному обсязі виробництва стрімко скорочується, він має важливе господарське значення, оскільки від його розвитку багато в чому залежать зміцнення продовольчої безпеки країни, зайнятість і рівень життя жителів.

Аналізуючи причини низької ціни сільської робочої сили, слід визначити ряд факторів.

По-перше, це мізерність оплати праці, зумовлена неефективністю сільськогосподарського виробництва, нижчою його прибутковістю порівняно з іншими галузями.

По-друге, серйозною проблемою підвищення заробітної плати є фінансові труднощі, що проявляються у нестачі оборотного капіталу.

По-третє, підвищення заробітної плати стримується через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю.

Ми проаналізували варіацію середньої номінальної заробітної плати штатних працівників по деяких галузях економіки України за січень-серпень 2015 року і отримані результати представили у таблиці 1.

Наведені в таблиці 1 показники дозволяють зробити висновок про те, що сільське господарство є однією з галузей з найнижчим рівнем оплати праці – 14 місце серед 19 проаналізованих галузей економіки.

За січень – серпень 2015 року рівень її становив 5655,7 грн на місяць або 66,4% до середньої оплати праці по економіці.

Сільське господарство залишається однією з найважливіших галузей сфери матеріального виробництва національної економіки. Тому особливого значення набуває необхідність його розвитку, важливим фактором якого є матеріальне стимулювання найманих працівників.

Середня номінальна заробітна плата штатних працівників по деяких видах економічної діяльності в Україні у січні - серпні 2015 року, грн.

Ран г	Вид діяльності	Середня заробітна плата, грн.	У % до середньої зарплати по економіці
	Усього по всіх видах діяльності	8512,5	100,0
1.	Фінансова та страхова діяльність	15536,0	182,5
2.	Інформація та телекомунікації	13237,8	155,5
3.	Професійна, наукова та технічна діяльність	11921,2	140,0
4.	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	10622,5	124,8
14.	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	5655,7	66,4
15.	Будівництво	5511,7	64,7
16.	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	5410,3	63,6
17.	Освіта	5144,0	60,4
18.	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4583,2	53,8
19.	Тимчасове розміщування й організація харчування	4524,3	53,1

Джерело: складено автором на підставі даних Головного управління статистики України [6].

Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу і вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного підприємства. Крім того, це підвищення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, оптимізація міжгалузевої диференціації заробітної плати, посилення державного впливу на порядок формування валових витрат і собівартості продукції сільського господарства.

Список використаних джерел:

1. Бабенко А. Г. Мотивація праці як форма прояву соціально-трудових відносин: теоретичний аспект / А. Г. Бабенко // Науковий вісник Полтавського

університету споживчої кооперації України. – 2008. – №2 (27). – Ч. 1 – Серія: Економічні науки. – С. 143-146.

2. Дієсперов В. С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві : [Моногр.] / В. С. Дієсперов. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с.

3. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект: Моногр. / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк – К. : ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.

4. Ярова В. В. Заробітна плата у системі соціальних гарантій у сфері праці / В. В. Ярова // Економіка та управління АПК: Зб. наук. праць. – Біла Церква, 2010. – Вип. 4 (81). – С. 33-36.

5. Україна очолила рейтинг найбільш низьких середніх зарплат у Європі // Корреспондент.biz від 7 січня 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.korrespondent.net>

6. Середня номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2015 році – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kiev.ukrstat.gov.ua>

УДК 334.788

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ АГРОПРОМИСЛОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Крутько М. А. к. е. н.

*Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка*

Розвиток сучасної системи економічних відносин в світі стимулює новий поштовх подальшому розвитку інтеграційних процесів, встановлення нових умов, форм, видів та напрямків інтеграції. Фінансова нестійкість економічної системи, протиріччя та невизначеність світової економіки стимулюють нові можливості та визначають шляхи для розвитку інтеграції. В розв'язанні економічних проблем аграрної сфери важливого значення набувають інтеграційні процеси, що є

потужним чинником прогресивного розвитку продуктивних сил та подальшого вдосконалення виробничих відносин.

На сьогоднішній день, ще потребують вивчення теоретичні і практичні питання розвитку інтеграційних процесів в аграрному виробництві в умовах євроінтеграційного направлення вектору розвитку нашої країни.

Метою даного дослідження є вивчення економічної природи втілення інтеграційних процесів агропромислового виробництва як для підвищення ефективності галузі у цілому, так і для виконання умов євроінтеграції.

Сутність інтеграції з економічної точки зору являє собою об'єктивний процес, зумовлений розвитком продуктивних сил. Вона є одним з напрямів збільшення розмірів підприємств, розширення їх зв'язків з галузями та підприємствами, що завершують технологічні процеси у виробництві кінцевої продукції» [1].

Практика господарювання економічних суб'єктів пов'язана з виникненням, розвитком і вдосконаленням різноманітних видів, форм та шляхів інтеграції. Важливим напрямком стійкого функціонування і розвитку аграрної сфери України являється розвиток агропромислової інтеграції. Переформатування характеру відносин між учасниками інтеграції відбувається в наслідок еволюційних перетворень і трансформацій економічних процесів, що призводить до заміни традиційних економічних механізмів, новими, краще адаптованими до мінливих економічних реалій.

Система управління в об'єднаннях залежить від забезпечення взаємодії господарств, які об'єднуються для успішного розвитку кожного учасника й об'єднання у цілому для досягнення найвищого рівня ефективності виробництва. Оперативне управління виробничою діяльністю виконує апарат управління головного підприємства інтеграційного об'єднання [2, с.213].

Пошук механізмів та інструментів стабілізації розвитку суб'єктів аграрної сфери економіки стикається не тільки з низкою проблемних питань підвищення економічної ефективності їх діяльності, а й зі змінами організаційних форм

економічної взаємодії. Трансформація цих форм актуалізує процеси інтеграції, як вертикальної так і горизонтальної.

Розвиток інтеграційних процесів являється відповідною реакцією суб'єктів господарювання на вимоги ринкового економічного середовища. Особливо важливим є поєднання та взаємодія ринкових, вільних принципів господарювання зі свідомою та цілеспрямованою організацією виробництва. Саме агропромислова інтеграція відіграє організуючу роль в ринкових економічних відносинах, формує протидію дестабілізуючому впливу стихійного ринку. Вдосконалення економічних відносин між суб'єктами агропромислової інтеграції це закономірний та об'єктивний процес сучасного суспільного виробництва та важлива інституціональна складова економічної системи.

Розвиток інтеграційних процесів в умовах ринкової економіки та своєї інтеграції зумовлений необхідністю підвищення рівня конкурентоспроможності та скорочення витрат виробництва. Сучасні інтеграційні процеси, що мають місце в сільському господарстві, розвиваються в умовах становлення ринкових відносин, функціонування різних форм власності на землю та майно, відносної незалежності суб'єктів господарювання від держави. При створенні інтегрованих формувань перевага надається економічній складовій, яка знаходить своє відображення у таких показниках як прибуток, рентабельність тощо. Економічна складова полягає в отриманні необхідної ринкової влади на конкурентних ринках, соціальна складова забезпечує рівноправність у бізнесі для господарств будь-яких розмірів та спеціалізації, а екологічна – уможливає швидку адаптацію до зростаючих вимог щодо екологічної безпеки галузі [3, с.12].

На сучасному етапі реформ розвиток агропромислової інтеграції має направлений на формування на її основі інтегрованих структур холдингового типу. Одним з головних завдань у проведенні аграрних перетворень є використання наукових, практичних, управлінських надбань та досвіду міжнародного і попередніх періодів для уникнення помилок при проведенні сучасних радикальних змін.

Інтеграція економічна та направлена на європейську співпрацю повинна характеризувати собою об'єктивний процес, який би зумовлював розвиток продуктивних сил. Вона є одним з напрямів збільшення розмірів підприємств, розширення їх зв'язків з галузями та підприємствами, що завершують технологічні процеси у виробництві кінцевої продукції. Вона поєднує у собі економічні явища та процеси, що полягають у взаємодії, зближенні, узгодженні діяльності різних підприємницьких структур, спрямованих на підвищення економічної ефективності їх господарювання.

Список використаних джерел

1. Большая Советская энциклопедия : в 30 т. / за ред. А. М. Прохорова. – 3-е. изд. – М. : Сов. энцикл., 1972. – Т. 10. – С. 907.
2. Амбросов В.Я. Спеціалізація, кооперація, агропромислова інтеграція / В.Я. Амбросов // Зібрання наукових праць. Т.2 – Х.: ННЦ ІАЕ, 2009. – 685 с.
3. Зіновчук В.В. Чи підходить Україні європейська модель сільськогосподарської кооперації? / В.В. Зіновчук // Кооперативні читання: 2014 рік: Мат. Всеукр. наук.-практ. конф. – ЖНАУ, 2014. – С. 9-18.

УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯМ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Куряча М. В., магістрант⁶

Толок М. С., магістрант

Полтавська державна аграрна академія

Успішність функціонування будь-якого підприємства залежить від рівня конкурентоспроможності продукції, що пропонується споживачам. Конкурентоспроможність продукції, тобто відносна характеристику її здатності кращим чином задовольняти вимоги конкретного ринку в даний період часу, порівняно з продукцією конкурентів, залежить від сукупності факторів, у тому числі від раціонального використання витрат.

Управління конкурентоспроможністю підприємства спрямоване на формування, розвиток та реалізацію конкурентних переваг та забезпечення життєздатності підприємства як суб'єкта економічної конкуренції включає своєю складовою й управління витратами [1, с. 346].

Конкурентоспроможність підприємства не може бути досягнута без забезпечення конкурентоспроможності продукції, що випускається та ефективності використання ресурсів [2, с. 20].

У практиці управління підприємством завжди приходиться вирішувати проблему збільшення витрат у зв'язку із розширенням номенклатура продукції. Тому рівень якості продукції та її маркетинговий супровід (упаковка, сервіс, реклама і тощо) мають бути не лише привабливими, але й оплаченим покупцем [3, с. 321].

В результаті оцінювання конкурентоспроможності підприємства в менеджменті використовуються методи оптимізації як продуктової номенклатури

⁶ Науковий керівник: Лозинська Т. М., д.держ.упр., професор
Полтавська державна аграрна академія

та асортименту, так і виробничих витрат [4, с. 456].

Зрозуміло, що високі технічні характеристики виробу й відносно нижчі виробничі витрати не є достатньою умовою для його реалізації на ринку. Необхідно також враховувати форми та методи технічного обслуговування, наявність реклами, внутрішньоторговельних відносин тощо.

У загальному підсумку підтримка високої конкурентоспроможності підприємства означає, що всі його ресурси використовуються настільки продуктивно, що воно стає більш прибутковим, ніж його головні конкуренти. Це припускає, що підприємство, займаючи стабільне місце на відповідному ринку за обсягом продажу, одночасно впливає як на ціноутворення так і на галузеві витрати. Однак в реальному економічному житті досягти оптимального співвідношення між ціною та витратами важко. Тому керівництво підприємства повинно вміти відслідковувати зміни, що відбуваються в умовах господарювання, і проводити відповідні перетворення в технології ведення виробництва та реалізації продукції. Такими перетвореннями можуть бути: зміна товарної номенклатури, впровадження нових технологій, диверсифікація виробництва, зміна організаційно-правового статусу підприємства, модернізація форм збуту продукції, вихід на нові ринки, створення спільних виробництв тощо.

На жаль, більшість сучасних підприємств України ще не демонструють достатній рівень конкурентоспроможності, що заважає їм збільшувати свою присутність на європейському ринку. Проте, незважаючи на існуючі проблеми, науково-технологічний та кадровий потенціал дозволяє досягти світового рівня конкурентоспроможності.

Список використаних джерел

1. Борисов Е. Ф. Экономическая теория / Е. Ф. Борисов – М. : Юрайт, – 2005. – 346 с.
2. Гаєвська Л. М. Технологічна конкурентоспроможність економіки України на світовому ринку / Л. М. Гаєвська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 5. – С. 19–22.

3. Гончарова Е. О. Резерви зниження витрат і собівартості / Е. О. Гончарова. – Л. : ЛФЕІ, 1999. – 321 с.
4. Зельдович Б. З. Управління якістю : [навчальний посібник] / Б. З. Зельдович. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 456 с.

УДК 658.3 : 352

ВРАХУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА У ПРОЦЕСІ ОБ'ЄДНАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ

*Лозинська Т. М., д. держ. упр., професор
Полтавська державна аграрна академія*

Прийняття Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [1] має на меті поліпшити спроможність громад, оптимізувати адміністративно-територіальний устрій в межах районів та підвищити ефективність використання коштів державного і місцевих бюджетів. У Законі наголошується що при прийнятті рішення про добровільне об'єднання територіальних громад має братися до уваги ряд факторів, зокрема: історичні, природні, етичні, культурні та інші. Але, окрім цього слід звернути увагу й на людський чинник, який взагалі визначатиме можливість такого об'єднання.

Зрозуміло, що об'єднання територіальних громад, передусім торкається сільських спільнот, які досить суттєво відрізняються не лише за соціально-інфраструктурним забезпеченням, а й за кадровою достатністю [2].

На сьогоднішній день у сільській місцевості спостерігається ряд негативних демографічних тенденцій, а саме:

- продовжується депопуляція сільських населених пунктів, причому її швидкість зростає із віддаленістю населеного пункту від районного або обласного центру;

- помітним є суттєве збільшення питомої ваги людей похилого віку у загальній чисельності сільських мешканців. Домінуючими причинами швидкого старіння населення є дві: скорочення народжуваності та міграція молоді;

- погіршується рівень кваліфікації представників багатьох професій у сільській місцевості в силу різних причин, що породжує кадровий «голод», не зважаючи на відносно вищий рівень безробіття;

- негативною залишається динаміка зайнятості в сільському господарстві. За даними Державної служби статистики України за період з 2010 р. по 2014 р. скорочення потреби в найманих працівниках сільськогосподарських підприємств по областях склало від 20% (Донецька обл.) до 60% (Чернівецька обл.).

Стрімке скорочення сільськогосподарської зайнятості (без врахування вимушеної самозайнятості в особистому підсобному господарстві) є однією з причин маятникової міграції, яка пов'язана з пошуком роботи сільськими мешканцями поза межами їх місця проживання.

Якщо розглядати перспективи об'єднання територіальних громад через призму економічної доцільності, то слід визнати високий ступінь необхідності такого об'єднання.

Однак закладений в основу об'єднання громад принцип добровільності, може спричинити сповільнення процесу укрупнення громад саме через людський фактор:

- соціальну відчуженість людей, викликану безробіттям;
- їх погану, а іноді спотворену поінформованість;
- недостатню правову освіченість; насторожене ставлення до змін, які до сьогодні не мали позитивного впливу на рівень життя населення тощо.

Вплив людського чинника проявляється і в іншому – в здатності представників влади зрозуміло й аргументовано пояснити населенню вигоди від об'єднання громад. Якщо таку інформаційно-роз'яснювальну роботу здійснюють голови невеликих за чисельністю сільських рад, ризикуючи втратити владу під час об'єднання, вони об'єктивно не зацікавлені вмотивувати людей до консолідації. Суб'єктивізація суспільної взаємодії може мати негативні впливи на всіх етапах

реалізації даного соціального проекту: прийняття рішення про добровільне об'єднання територіальних громад; створення і втілення в життя проекту відповідного об'єднання; управління об'єднаною територіальною громадою.

Зважаючи на викладені обставини і керуючись результатами емпіричних досліджень, доцільно запропонувати на етапі прийняття рішення про об'єднання залучати до інформаційно-роз'яснювальної діяльності насамперед незаангажованих фахівців (юристів, науковців, громадських діячів), які, не маючи особистих інтересів, будуть пояснювати об'єктивні обставини об'єднання громад. Аналогічно слід підійти до кадрового забезпечення процесу розроблення проекту об'єднання територіальної громади.

Практичний досвід автора свідчить про досить високу потребу в методичному забезпеченні галузевих аспектів укрупнення громад, наприклад, створення освітніх округів, що потребує більш широкої суспільної взаємодії і залучення до неї представників різних професійних сфер економічного життя, суб'єктів бізнесу, зацікавлених сільських мешканців, посадовців. Слід застерегти, що без широкої суспільної підтримки за наявної кадрової неспроможності багатьох сільських громад, їх об'єднання може здійснюватися з порушенням принципу добровільності і з непередбачуваними наслідками для подальшого функціонування громад.

Список використаних джерел

1. Про добровільне об'єднання територіальних громад [Електронний ресурс.]; Закон України від 5 лютого 2015 р. № 157 – VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/157-19/print>.
2. Ганущак Ю. Реформа територіальної організації влади / Ю. Ганущак; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». – К.: ТОВ «Софія – А», 2013. – 160 с.

МАРКЕТИНГОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРОБІЗНЕСУ У США

Луценко О. А., к.е.н., доцент

Сасенко І. А., студент

Харківський національний технічний університет сільського господарства

імені Петра Василенка

Маркетингова діяльність є основною частиною агробізнесу в США. Більше 80 % операцій, що застосовуються в агробізнесі, виконують функції маркетингу. 75 центів з кожного долара, що витрачається на купівлю продуктів йде на сплату маркетингових витрат. Витрати на маркетинг досягають до 4/5 від ціни реалізації продукту кінцевому споживачеві. За даними Департаменту сільського господарства США сума витрат на маркетингові послуги складає 80 % від вартості продуктів, залишаючи фермерам 20% [1].

Основна маса витрат включає витрати на:

- оплату праці, які складають $\frac{1}{2}$ усіх маркетингових витрат;
- пакування, питома вага становить 8,5 % від долара, що витрачається на їжу. Причому, на паперові коробки – 40 % витрат; металеві – 20 %; пластикові та обгорткові матеріали – 20 %; на змішані пакувальні матеріали зі скла і фольги – 20 % усіх пакувальних витрат;
- витрати на електроенергію займають у структурі маркетингових витрат 4,5 %; - на транспортування припадає 4 % витрат роздрібного продажу;
- реклама – це 4 % усіх витрат. На рекламу переробки продукції припадає майже $\frac{1}{2}$ рекламних витрат, на обслуговування – 25%, роздрібні витрати – 15 %.
- амортизацію, оренду та ремонт приходить 9 %, причому, 40 % – обслуговуючий сектор, близько $\frac{1}{4}$ – продуктові відділи і 35 % – переробка та зберігання. Чистий дохід становить лише 2,5 % від споживчих витрат.

Таким чином зазначимо, що основна маса витрат на маркетинг – прогресивні технології переробки, ефективний транспортний розподіл, і тільки

після цього – витрати на організацію оптового, роздрібного продажу та отримання прибутку.

Досвід США переконливо свідчить, що американська економіка досягла свого процвітання багато в чому завдяки ретельно спланованій маркетинговій діяльності. Планування і управління процесом маркетингу в США здійснює служба сільськогосподарського маркетингу (ССМ), яка створена при Департаменті сільського господарства США, і, з 1913 р, забезпечує швидку та оперативну поставку продуктів з ферм на ринок, гарантує стандарт якості цих продуктів по всій країні, а також підтримує баланс попиту і пропозиції.

У розпорядженні даної служби знаходяться:

- консультаційні центри по таких напрямках діяльності: (бавовняні, молочні, фрукти і овочі, худоба і насіння, птиця і тютюн);
- транспортні відділення, які займаються наданням допомоги фермерам у перевезенні продуктів харчування з ферм на ринок;
- науково-дослідні лабораторії, які забезпечують виробництво новими технологіями і проводять тестування продукції на вміст хімікатів;
- комп'ютерне відділення;
- відділ маркетингу, який займається дослідженнями доведення продукції від виробника до споживача;
- адміністрація займається фінансуванням і контролем усієї структури.

ССМ відповідає за виконання таких основних інформаційних функцій:

- стандартизації – розробляє стандарти, забезпечує контроль і оцінює якість продуктів, проводить різні види державних і галузевих інспекцій, займається питаннями пакування.

За запитами сільськогосподарської індустрії ССМ працюючи з 40 агентами по всій країні розробила стандарти для інспекції, тестування і класифікації більше ніж на 230 видів продукції за сортами і якістю, а її фахівці оцінюють половину усієї виробленої продукції. Умовою якості є оціночний штамп Департаменту США, який гарантує обробку продукту належним чином.

- фінансування: виробники та споживачі сільськогосподарської продукції

оплачують послуги ССМ самостійно. Фактично $\frac{3}{4}$ вартості різних операцій оплачуються добровільно усіма кампаніями і індустріями, а не платниками податків.

- транспортування: у ССМ створена система перевезень продуктів з ферм до центру і на міжнародний ринок, використовуючи дороги, аеропорти, повітряні і водні шляхи; які займаються ринковими запитами на різні продукти. Запити забезпечують гарантію поставок продуктів, що швидко псуються в певному порядку, а також допомагають стабілізувати ринок, підтримуючи черговість на молоко, фрукти, овочі, горіхи і мед.

- прийняття ризику: ССМ забезпечує фермерів, транспортників, закупівельників, компанії, котрі перепродують с.-г. продукцію останньою інформацією про ціни, якість і обсяги виробленої продукції. ССМ закуповує надлишки різної продукції для розповсюдження їх через різні держпрограми і для підтримки попиту і пропозиції.

- купівлі та продажу: ССМ особливу увагу приділяє дослідницькій роботі та рекламі; працює з низкою наукових рад з розвитку нових продуктів і поліпшенню існуючих.

З 1965 року служба ССМ займається широкою рекламною компанією, забезпечує населення робочими місцями, дає освіту і медичну допомогу, допомагає налагодити ринкову економіку не тільки всередині країни, але і за її межами; забезпечує управління на місцях для прискорення процесу доставок. Це дозволяє американським продуктам, призначеним на експорт швидше поширюватися на світовому ринку, а також постійно вивчає і аналізує різні елементи всієї системи маркетингу і надає впевненість кожному покупцеві в тому, що він може знайти будь-який необхідний якісний продукт [2].

У США маркетинг є тією основою, на якій будується вся відтворювальна система аграрного сектора. Не враховуючи, як організовується економіка, вона повинна оволодіти системою маркетингу, яка допоможе виробнику краще зрозуміти смак споживача і вирішити основні питання: які продукти виробляти,

коли і в якому обсязі, а споживачеві надає можливість знайти необхідний продукт за мінімальною ціною.

Список використаних джерел

1. Agricultural Fact Book. U.S. Department of Agriculture. Office of Communication. – 270 p.

2. Офіційний сайт служби с.-г. маркетингу. – Режим доступу : <http://www.ams.usda.gov/admin/overview.htm>.

УДК 339.9

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ПРИ ВИХОДІ НА МІЖНАРОДНІ РИНКИ

Мандич О. В., к. е. н., доцент

*Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка*

Сучасне вітчизняне економічне середовище можна характеризувати посиленням динаміки протікання різноманітних процесів, в тому числі й міжнародної конкурентної боротьби. За умов, в яких одночасно відбувається постійна зміна зовнішніх факторів та зростання внутрішніх ризиків виробничо-господарської діяльності, питання міжнародної конкурентоспроможності підприємств є актуальним.

В процесі провадження процесу управління перед аграрними підприємствами постає цілий ряд проблемних питань. Серед сучасних існуючих негативних моментів при управлінні міжнародною конкурентоспроможністю аграрних підприємств можна виділити декілька основних.

Однією з проблем є нестійка політична та економічна ситуація в державі, зокрема, недосконала політика щодо формування міжнародної конкурентоспроможності підприємств. На жаль, на сьогоднішній день лівова частка аграрних підприємств не в змозі виходити на світовий ринок зі своєю продукцією. Це пов'язано не лише із зазначеною проблемою, а й через існуючий стан та диспаритетну сформованість каналів розподілу продукції, як на національному, так і на регіональних ринках, а також через нерівномірне ринкове позиціонування виробників – аграрників.

Другою слабкою ланкою у процесі організації та управління міжнародною конкурентоспроможністю для аграрних підприємств є недостатність інформаційного забезпечення. Наразі, вітчизняні аграрники не мають належним чином зібраної та в повному обсязі оформленої інформації про стан функціонування даного об'єктового ринку не лише на міжнародному рівні, а й на локальному. Тому вони не в змозі оперативно корегувати і пристосовувати свою виробничо-комерційну діяльність відповідно до регулярних змін навколишнього середовища.

Також при організації управління міжнародною конкурентоспроможністю в агропромисловому виробництві залишається слабкий кадровий потенціал, слабе впровадження у виробництво результатів науково-технічних досліджень у порівнянні з конкурентами на зарубіжних ринках. На нашу думку, це не є можливим для аграрних підприємств через недостатнє фінансове забезпечення.

Останньою основною проблемою слід виділити відсутність конкурентних стратегій, які мали б бути орієнтовані на певні цільові групи споживачів. Такі стратегії мають розроблятися не лише на основі аналізу конкурентних переваг, а й з урахуванням існуючих виробничих потужностей та комерційних можливостей аграрних підприємств.

В теорії підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств є можливими за рахунок формування ефективних конкурентних переваг. Всі існуючі заходи стосовно підвищення ефективності конкурентних позицій вітчизняних підприємств можна розподілити на внутрішні та зовнішні.

Що стосується внутрішніх заходів, то слід зазначити, що підприємства мають можливість розробляти та впроваджувати їх у життя самостійно, використовуючи при цьому лише власні ресурси. До таких заходів можна віднести, наприклад, фінансування науково-технічних досліджень в належному обсязі, модернізація та заміна застарілого, як морально, так і фізично, обладнання. Також особливу увагу слід надати проведенню заходів, які є необхідними для впровадження міжнародної сучасної системи якості «ISO», розробці ефективного механізму оперативного реагування на будь-які звернення споживачів та постачальників, проведенню агресивної політики розподілу продукції та її збуту в різних країнах та ін.

До зовнішніх заходів відносять безліч факторів, однак без допомоги держави, державного регулювання або міжнародних організацій, наразі, здійснити їх виконання неможливо. Зовнішні заходи, в першу чергу, пов'язані з діями та заходами українського уряду. Ці дії є важливими як на рівні міжнародних відносин, так і у внутрішніх економічних стосунках між вітчизняними підприємствами.

Внутрішні заходи українського уряду повинні стосуватися, як приклад, зниження податкового тиску та податкового навантаження підприємств — виробників продукції; захисту вітчизняних товаровиробників в антидемпінгових розслідуваннях; вирішення проблем щодо повернення податку на додану вартість; забезпечення стабільного курсу національної валюти; покращення економічного клімату в країні; дотримання встановлених міжнародних економічних стандартів; створення сприятливих умов для збільшення обсягів залучення іноземних інвестицій; удосконалення нормативно-правової бази щодо перспективного розвитку конкурентного середовища, як зовнішнього, так і внутрішнього тощо.

На нашу думку, вирішення вказаних проблематичних питань за сучасних умов функціонування вітчизняного аграрного ринку для більшої частки підприємств, які не є великими та могутніми трейдерами на міжнародних ринках, є поки що не можливим. Але виконання таких змін можна вважати перспективним напрямком розвитку українського аграрного ринку.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств : [Монографія] / Л. В. Балабанова, В. В. Холод. – Донецьк : Дон ДУЕТ, 2006. – 294 с.
2. Довбенко В.І. Чинники підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств / В. І. Довбенко // Зовнішня торгівля: право та економіка. – №4. – 2007. – С. 15-21.
3. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства (організації) : [Навч. посібник] / За ред. І. Ю. Сіваченка. – К. : ЦНЛ, 2003. – 186 с.

УДК 330.131.5:620.9:631.11

ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ БІОЕНЕРГЕТИЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ

Мельниченко В. В., аспірант⁷

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Питання ефективної господарської діяльності сільськогосподарських підприємств нині включають не тільки напрацьовані та апробовані механізми ринкових взаємовідносин, але й торкаються стратегічно важливих пріоритетів, пов'язаних з економікою виробництва і використання біоенергетичних ресурсів.

Галузь сільського господарства України володіє великим потенціалом біомаси, доступної для виробництва енергії. Основними складовими цього є відходи сільського господарства, деревні відходи, а в перспективі – енергетичні культури, вирощування яких почало активно розвиватись в останні роки. За

⁷ Науковий керівник: Єрмаков О. Ю., д. е. н., професор
Національний університет біоресурсів і природокористування України

рахунок цього потенціалу можна покрити до 18 % загального обсягу споживання первинних енергоносіїв в Україні [1, с. 64–65]. Водночас, на даний момент, цей напрям розвивається дуже повільно і частка біомаси в загальному обсязі первинної енергії в нашій державі складає лише 1,24 % [1, с. 64], що на фоні загострення проблем енергозабезпечення сільського господарства вказує на необхідність прискореного розвитку та впровадження біоенергетичних технологій в Україні.

Використання біоенергетичних ресурсів, зокрема біомаси, потребує створення економічних механізмів та практичного інструментарію ефективного та диференційованого енергозабезпечення виробничого процесу. Практика свідчить, що при переході сільськогосподарських підприємств до використання біоенергоресурсів значно оптимізується економічна модель виробничої діяльності в аспекті енергоефективності, зменшується навантаження на статті видатків в середньостроковій та довгостроковій перспективах, пов'язаних з енергозабезпеченням виробництва продукції, а головне - формується абсолютно новий підхід щодо дбайливого (господарського) ставлення до навколишнього середовища.

Використання біоенергетичного потенціалу значно розширює можливості сільськогосподарського підприємства щодо диверсифікації енергопостачання та значно знижує коефіцієнт енергозатрат на виробництво одиниці продукції. Використовуючи біомасу (пожнивні залишки рослин, гній худоби та птиці, відходи лісництва та інше), сільськогосподарське підприємство отримує інструмент заміни викопного палива більш дешевим, альтернативним, яке створюється у процесі господарської діяльності сільськогосподарського підприємства. Будучи використаним у виробничому процесі як альтернативний замінник класичних енергоджерел (у вигляді пару, біогазу, біопального) біоенергоресурс, по-перше, сприяє зниженню коефіцієнта енергозатрат, по-друге, створює додаткову вартість продукту через зменшення видаткової частини на його виробництво. Також слід зазначити, що використання біоенергетичного потенціалу сільськогосподарським підприємством надає можливість реалізації

надлишку альтернативного енергоджерела (біогаз, біопальне, пелети, біомаса) іншим учасникам ринку, що створює додаткове джерело прибутку.

В процесі використання біоенергетичного потенціалу в сільськогосподарському виробництві у підприємства з'являється можливість опціональності у виборі енергоджерел на виробничі потреби. Умовно, енергоджерела можна поділити на висококалорійні, середньо калорійні та низькокалорійні (що обумовлюється різницею у теплоті згорання енергоджерела та його фізико-хімічним складом). Це дає можливість запровадження методики менеджменту енерговитрат. Тобто виробничі процеси, які потребують висококалорійного палива (дизельне пальне, бензин) забезпечуються останнім, а процеси, які можуть бути ефективно виконані з використанням альтернативного палива забезпечуються саме альтернативним паливом. Це дає змогу, в цілому, впроваджувати ефективну стратегію контролю енерговитрат на підприємстві, що значно сприяє підвищенню економічної ефективності сільськогосподарського виробництва. При цьому ефективність вибору енергоджерела може визначатися прибутком від найвигоднішого з усіх наявних способів використання енергоджерел, що є похідною закону взаємозамінюваних чинників. Цей закон обумовлює існування кількох груп взаємокомпенсуючих один одного чинників. Тобто, у випадку нестачі або наявності альтернативи щодо одних видів енергоносіїв останні можуть бути замінені іншими, що дає можливість сільськогосподарському підприємству опціонально варіювати типами енергоджерел у виробничо-господарській діяльності з огляду на економічний ефект від їх використання.

Для поширення застосування біоенергетичних технологій економічно доцільними є такі стратегічні ініціативи в аграрній сфері, а саме: створення ефективного законодавчого поля для виробників альтернативної енергії; впровадження системи стимулювання сільськогосподарських підприємств-виробників альтернативної енергії; впровадження системи стимулювання користувачів альтернативної енергії; забезпечення доступу продукрованої сільськогосподарськими підприємствами надлишкової енергії в загальні мережі;

створення засад функціонування ринку біоенергетичних енергоджерел; впровадження на державному рівні програми кластеризації осередків виробництва альтернативної енергії; запровадження державного фінансування та хеджування ризиків інвестиційних проектів в сфері альтернативної енергетики; забезпечення державної підтримки технологічних інновацій в сфері біоенергетики через створення спеціалізованих акціонерних структур для виконання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт.

Список використаних джерел:

1. Гелету́ха Г.Г. Место биоэнергетики в проекте обновленной Энергетической стратегии Украины до 2030 года / Г. Г. Гелету́ха, Т. А. Железная / Промышленная теплотехника. – 2013. – № 2. – С. 64–70.
2. Гелету́ха Г. Г. Барьеры для развития биоэнергетики в Украине. Ч.1/Г.Г. Гелету́ха, Т.А. Железная / Промышленная теплотехника. – 2013. – № 4. – С. 63–70.

УДК 631.162: 338.5: 631.11(477.53)

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Мирна О. В., к. е. н., доцент

Антропов В. А., магістрант

Полтавська державна аграрна академія

Конкурентоспроможність ТОВ «Дукла» Полтавського району можна забезпечити раціональною організацією управління фінансовими витратами: відносинами між суб'єктами внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, зокрема, кредитними установами – банківськими, інвестиційними, та кругооборотом фінансових ресурсів. Останні як рушійний важіль запускають механізм виробництва сільськогосподарської продукції ТОВ «Дукла».

Так, протягом 2012-2014 рр. керівництво досліджуваного товариства організовувало процес виробництва озимої пшениці, жита, кукурудзи на зерно, ярого та озимого ячменю, соняшнику, сої – в галузі рослинництва, м'яса великої рогатої худоби, молока, які представляють галузь тваринництва. Фінансовий еквівалент наданих послуг в сільському господарстві коливався від 1993,1 тис. грн у 2012 році до 1969,0 тис. грн у 2013 році та в середньому за досліджуваний період склав 1942,8 тис. грн. У 2014 році ТОВ «Дукла» одержало 112,5 тис. грн збитку.

Зміст фінансового менеджменту полягає в ефективному використанні фінансового механізму для досягнення стратегічних і тактичних цілей ТОВ «Дукла», фінансова мета якого полягає у раціоналізації фінансових потоків заради ефективного функціонування всіх напрямів діяльності товариства.

Спираючись на бачення професора А. М. Поддєрьогіна [4, с. 17], під фінансовим механізмом ТОВ «Дукла» будемо розуміти систему управління фінансами, призначену для організації взаємодії фінансових відносин і грошових фондів з метою оптимізації їхнього впливу на кінцеві результати його діяльності. Як бачимо, умовою функціонування фінансового механізму ТОВ «Дукла» і його забезпечення є оптимальні суб'єкт-об'єкти відносини, регулярна реалізація яких відбувається в полі фінансового управління (табл. 1).

Таблиця 1

Структура системи фінансового менеджменту ТОВ «Дукла»

Елементи	Змістовне наповнення			
1	2			
Фінансовий механізм	фінансові методи		фінансові важелі	
	нормативне забезпечення	інформаційне забезпечення	правове забезпечення	
Фінансові категорії	виручка	прибуток		амортизація
	оборотні кошти	кредит	бюджет	податки
Фінансові важелі	нормативи		стимули	
	пільги		санкції	
Головні завдання	виявлення фінансових джерел розвитку виробництва		визначення ефективних напрямків інвестування фінансових ресурсів	
	раціоналізація операцій із цінними паперами		налагодження оптимальних стосунків із фінансово-кредитною системою, суб'єктами господарювання	

1	2		
Напрямки	мобілізація коштів інших власників для покриття витрат	формування, розподіл та використання прибутку, який залишається в розпорядженні товариства	визначення потреби в оборотних коштах
	залучення кредитних ресурсів	управління формуванням та використанням амортизаційних відрахувань	фінансове забезпечення капітальних вкладень
	забезпечення формування та правильного розподілу виручки від реалізації продукції	визначення обсягу та джерел фінансових ресурсів, необхідних для інвестування у виробництво і реалізацію продукції, виконання фінансових зобов'язань	управління платежами за видами податків та інших обов'язкових внесків

Джерело: власна розробка авторів.

Чинним законодавством [1] та нормативними актами встановлено конкретні строки платежів з кожного виду податків та інших обов'язкових внесків. Керівництво ТОВ «Дукла» (директор, головний бухгалтер) тримають на контролі питання своєчасного та повного перерахування таких платежів до бюджету, оскільки статус підприємства-неплатника загрожує фінансовими санкціями (табл. 2).

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування товариство зобов'язане сплачувати щомісячно, одночасно з отриманням (перерахуванням) коштів на оплату праці, але не пізніше 20 числа наступного місяця. Фінансові санкції за порушення процедури або повноти сплати податків, внесків, зборів, інших обов'язкових платежів можуть призвести до значного зростання позареалізаційних витрат, а цього фінансовий менеджер, роль якого в ТОВ «Дукла» виконує головний бухгалтер, в жодному разі не повинен допустити. Самі ж податки, збори, платежі включаються в собівартість відповідно до нормативних актів.

Строки оплати податків ТОВ «Дукла», 2014 р.

Податки	Базовий звітний період	Термін сплати	Підстава
Податок на додану вартість	Місяць	30 днів після звітного періоду	п.п. 57.1 ПКУ
	Квартал	50 днів після звітного періоду	п.п. 57.1 ПКУ
Фіксований сільськогосподарський податок	Місяць	30 днів після кожного місяця	п.п. 306.2 ПКУ
Податок на доходи фізичних осіб	Квартал	Сплата разом з отриманням коштів, у випадку невиклати доходу – 50 днів після звітного періоду	п.п.п. 168.1.2, 168.1.5 ПКУ

Джерело: складено авторами на основі [3].

До фінансових витрат згідно Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» [2] відносяться витрати на проценти (за користування отриманими кредитами, за випущеними облігаціями, за фінансовою орендою тощо) та інші витрати підприємства, пов'язані із запозиченнями. Так, у зв'язку із дефіцитом власних фінансових ресурсів до виробничого циклу керівництво ТОВ «Дукла» залучило позичковий капітал, як наслідок протягом 2012-2014 років товариство регулярно сплачувало проценти за користування кредитами комерційних банків (табл. 3).

Динаміка фінансових витрат ТОВ «Дукла» у 2012-2014 рр., тис. грн

Показники	Роки			Відхилення 2014 р. від 2012 р., %
	2012	2013	2014	
Фінансові витрати	20326	20123	36956	81,8
Інші фінансові витрати	20136	20208	29865	48,3
з них: проценти	20136	20208	29865	48,3

Джерело: складено за даними фінансових звітів ТОВ «Дукла»

Дані табл. 3 свідчать про зростання фінансового навантаження. Така невдала зовнішня фінансова політика може спровокувати банкрутство товариства. Тому високий професіоналізм, достатній досвід економіко-облікової роботи головного бухгалтера та злагодженість роботи колективу працівників бухгалтерії як сильні сторони діяльності ТОВ «Дукла» доцільно спрямовувати на усунення ризику банкрутства шляхом формування і реалізації в межах фінансової стратегії антикризової програми підприємства.

Отже, в сучасних умовах господарювання фінансова еліта сільськогосподарських підприємств повинна вибудувати механізм фінансового менеджменту за критерієм мінімізації фінансових витрат, що дозволить відкоригувати в бік збільшення прибутку підприємств, гарантуючи їм за інших рівних умов успіх та процвітання.

Список використаних джерел

1. Податковий кодекс України : за станом на 07.05.15 [офіц. текст] / Верховна рада України, Кодекс України, Закон, Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. – Доступно також з Інтернету : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 07.05.2015). – Назва з екрана.
2. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: за станом на 27.06.13 [офіц. текст] / Мінфін України; Наказ, Положення від 31.12.1999 № 318. – Доступно також з Інтернету : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> (дата звернення: 13.10.2015). – Назва з екрана.
3. Строки подання та оплати найбільш розповсюджених податків, зборів та внесків в 2014 р. // Сайт журналу «Бухгалтер 911» [Електронне джерело] – Режим доступу : bukhgalter911.com (дата звернення 13.10.15) – Назва з екрана.
4. Фінанси підприємств : Підручник / Керівник авт. кол. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. – [3-тє вид., перероб. та доп.] – К. : КНЕУ, 2000. – 460 с.

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ САМОВИХОВАННЯ У САМОМЕНЕДЖМЕНТІ

Осташова В. О., к. ю. н., доцент

Полтавської державної аграрної академії

Самоменеджмент спрямований на керуючий орган у системі управління, який вирішує завдання: самоврядування, самоорганізації, саморегуляції і самовиховання. Через призму останнього розглянемо методи здійснення самовдосконалення управління.

Першим кроком на шляху до самовдосконалення є самоусвідомлення. Застосування методу самоусвідомлення дозволяє людині відчувати себе особистістю, виділитися з-поміж оточуючої дійсності, визначити свою роль, становище і місце у колективі, з'ясувати вимоги, що пред'являються до нього як професіонала, намітити перспективи свого подальшого розвитку. Самоусвідомлення є вищим рівнем розвитку свідомості.

Наступним кроком є самопізнання. Самопізнання – це процес пізнання себе як суб'єкта життєдіяльності, джерелом якого виступають зв'язки із зовнішнім світом у процесі практично перетворювальної, пізнавальної, ціннісно-орієнтаційної діяльності та у процесі спілкування. Цей період можна вважати самосповіддю, без якої всі інші етапи і способи саморегуляції є малоефективними. Важливо, щоб думки і переживання знайшли вихід, своє вирішення у словах, були вимовлені вголос і почуті самим собою.

У самопізнанні варто почати насамперед із самоспостереження в процесі самоіспиту, з аналізу фактів власного життя. Самоспостереження – це не самоспоглядання. Воно припускає роботу пам'яті і думки, фіксацію й аналіз учинків за визначений проміжок часу.

Самоаналіз – аналіз власних якостей, мотивів поведінки, особливостей розумової діяльності, емоцій, працездатності, виявлення складностей і бар'єрів психологічного порядку, аналіз успіхів і невдач, порівняння себе з оточуючими.

Якщо самоспостереження – процес спостереження за тим, що трапляється із суб'єктом, то самоаналіз – процес оцінки: чому трапляється, унаслідок яких якостей особистості.

Окремим випадком самоаналізу може бути застосування прийому порівняння себе з ідеалом, з особистістю колеги, коуча, топ-менеджера, із самим собою в минулому або майбутньому. Такий прийом дозволяє бачити себе в постійному процесі змін, у динаміці розвитку, що є важливим для формування установки на професійне самовдосконалення.

Ще більш складним, але й більш активним способом самопізнання і методом самовиховання є самоіспит, який можна здійснити у професійній діяльності, використовуючи набуті знання на практиці.

Наслідком самоаналізу є самооцінка, тобто єдність знань людини про себе і ставлення до себе. Самооцінка – це виділення людиною власних умінь, вчинків, якостей, мотивів і цілей своєї поведінки, їх усвідомлення і оцінювальне ставлення до них. Здатність людини оцінити свої сили і можливості, прагнення погодити їх із зовнішніми умовами, вимогами навколишнього середовища, уміння самостійно ставити перед собою ту або іншу мету має велике значення у формуванні особистості.

Самопрограмування (побудова плану самоменеджменту) – метод, що застосовується після пізнання своїх потреб у знаннях, вміннях, переконаннях.

Реалізація наміченої програми самовдосконалення потребує використання різноманітних методів, серед яких: самоорганізація, самопереконавання, самонавіювання, самовправа, самозобов'язання, самопримус, самонаказ, самообмеження, самозаборона, самопідпорядкування, самопокарання, самопідбадьорювання, метод прикладу, самокритика, самоконтроль, самозвіт тощо.

Сутність методу самоорганізації полягає у тому, що особа, організовуючи свою діяльність у відповідності з виробленими правилами поведінки, а також з основними напрямками роботи над собою, ефективно удосконалює і формує необхідні якості.

Провідну роль у самовихованні відіграє метод самопереконавання. Переконати себе – означає довести самому собі істинність того чи іншого положення, правильність здійсненого вчинку, свого ставлення до вчинку іншого або хибність зайнятої позиції та її ймовірні наслідки особисто для себе, колег, партнерів.

У самоменеджменті може з успіхом застосовуватися й метод самонавіювання (аутосугестія) – вплив особи на саму себе шляхом слова без критичного ставлення. На відміну від самопереконавання, у процесі якого істина встановлюється шляхом логічних доказів і спростувань, при самонавіюванні істина приймається без протидії і критичного підходу до неї свідомості.

Різновидом самонавіювання є метод аутогенного тренування, розроблений Йоганесом Шульцем. Аутогенне тренування – це засіб управління власним станом людини, засіб самоналаштування, спосіб цілеспрямовано змінювати своє самопочуття, настрій, внутрішні резерви. Даний метод широко застосовується для вироблення емоційно-вольової стійкості. В основі даного методу самовиховання лежить емоційно-вольове тренування, сутність якого полягає у розвитку здібностей до самотійного впливу на свої регулюючі психічні та нервові процеси [1, с. 27-28]. Основу аутогенної системи Й. Шульца складає техніка психічного самовпливу і самоуправління психічним станом. Зазначаючи про важливі якості, які людина розвиває в собі за допомогою аутогенного тренування (вміння повноцінно відпочити на короткий час, самоволодіння, саморегуляція мимовільних функцій організму, підвищення працездатності, самоналаштування, самокритика і самоконтроль), Й. Шульц підкреслює, що аутогенне тренування, окрім сильного медичного засобу, є ефективним засобом активізації резервних можливостей людини [2, с. 12-13].

Суттєву роль у самовихованні менеджера відіграє метод самовправи. Він має особливе значення у формуванні правильних звичок поведінки і укріпленні волі.

Психологічний механізм дії методу самозобов'язання, на думку науковців, полягає у тому, що, приймаючи зобов'язання працювати з формування у себе певних якостей, особа мобілізує тим самим свої сили, формує у себе внутрішню готовність займатися самовихованням [1, с. 21-22].

Деякі дослідники бачать у самопримусі один із головних засобів самовиховання, що допомагає людині створити в собі потрібні якості. Різновидами форм реалізації цього методу можуть бути самонаказ, самообмеження, самозаборона, самопідпорядкування тощо.

Метод прикладу використовують для конкретизації певного теоретичного твердження, доведення істинності моральної норми. Він є переконливим аргументом і часто спонукає до наслідування. Інтенсивність виховного впливу прикладу зумовлена його наочністю і конкретністю.

Для самоменеджменту значення має не лише позитивний, а й негативний приклад. Головне, щоб людина розуміла користь або її відсутність у явищах, що нею спостерігаються, і робила для себе правильні висновки.

Сильну стимулюючу дію має метод самокритики. Самокритичність є однією з базових якостей особистості, відсутність якої спричиняє самовдоволення і самозаспокоєність, що, у свою чергу, блокує адекватну самооцінку. Здорова самокритика – одна з позитивних рис характеру, яка дозволяє менеджеру не зазнаватися, не зупинятися на досягнутому, бути уважним до критичних зауважень.

Ефективність і якість роботи над собою перевіряються методом самоконтролю. В його основі лежить саморегуляція, тобто здатність людини контролювати свою діяльність. Її сутність полягає у тому, що менеджер, контролюючи свою роботу, встановлює відхилення реалізованої програми самовиховання від заданої, раніше спланованої, і вносить відповідні корективи у план подальшої роботи. З часом самоконтроль стає нормою поведінки.

Ефективність методу самоконтролю підвищується, коли він доповнюється самозвіттом у процесі практичної діяльності і самоменеджменту. Усвідомлювати свої вчинки – значить вносити корективи у свою поведінку, стабілізувати її в потрібному напрямку і тим самим робити свою особистість об'єктом своєї свідомості і своєї волі.

Самоконтроль полягає в постійному моніторингу та відстеженні суб'єктом управління прийомів і методів власної праці, самооцінці та самокорекції процедур

та операцій, які він виконує, виявлення факторів, які негативно впливають на ефективність професійної діяльності [3, с. 214].

Підсумовуючи вищесказане, зазначимо, що зі зміною умов форми та методи самоменеджменту можуть бути замінені або обов'язково замінюються іншими. Проаналізовані методи самовиховання в залежності від контексту можуть використовуватися на різних етапах реалізації досліджуваного процесу, а також застосовуватися як прийоми у складі іншого методу. Відтак ефективний самоменеджмент можливий лише за умови поетапного та комплексного використання його методів.

Список використаних джерел

1. Демидов Ю. Н. Самовоспитание адъюнкта как фактор профессионального роста : [учебное пособие] / Ю. Н. Демидов, В. В. Романова. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2006. – 64 с.
2. Шульц Й. Г. Аутогенная тренировка / Й. Г. Шульц ; [пер. с нем. С. Л. Дземешковича; под ред. В. Е. Рожкова]. – М. : Медицина, 1985. – 31 с.
3. Кирий С. Л. Концепція самоменеджменту як управлінська філософія [Електронний ресурс] / С. Л. Кирий // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 209-216. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>

УДК 37.018.4:330.354

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ БІЗНЕС-ОСВІТИ

Перебийніс Ю. В., викладач

*Полтавський юридичний інститут Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

У ХХІ ст. спостерігається подальше науково-технічне вдосконалення матеріальних елементів суспільного виробництва. При цьому британський

тижневик The Economist прогнозує зникнення багатьох професій у результаті розвитку технологій вже через 20 років. Чимало процесів будуть виконуватися комп'ютером, а не людиною, навіть у таких суто людських сферах діяльності, як медицина й освіта [5]. Зараз «зрощення людини і машини» спостерігається у двох напрямках: інформаційне злиття, при якому мінімізується інтерфейс між людиною й комп'ютером (наприклад, розумні окуляри GoogleGlass) та фізичне з'єднання мікрочіпів із живими нейронами [1].

Однак навіть у майбутньому людина не може бути повністю витіснена комп'ютером, бо для постіндустріальної економіки, або економіки знань, характерною є провідна роль професійних фахівців, а головним рушієм соціально-економічного прогресу є освіта. Вимоги ж до кваліфікації працівника також переглядаються і важливими стають такі особистісні риси людини, як ініціативність, творче мислення, емоційний інтелект, комунікативні здібності, іншомовна компетентність, мобільність, гнучкість та ін., а основним принципом трудової діяльності стає навчання впродовж життя.

Система бізнес-освіти зазнає постійного впливу науково-технічного прогресу. Змінюється не тільки зміст навчальних програм, а й методи навчання. Вже зараз у багатьох вишах світу традиційні заняття замінюються інтерактивними, тобто студент є активним не лише на семінарських та практичних, а й на лекційних заняттях. На думку Мічіо Кайку, у найближчому майбутньому процес навчання буде базуватися на Інтернет-технологіях, що зробить зайвим запам'ятовування зайвої кількості матеріалу. Вже зараз провідні університети, у тому числі й деякі українські, активно запроваджують інтерактивні он-лайн курси і, безумовно, саме за ними освіта майбутнього, оскільки університети будуть переважно віртуальними [2].

На думку Йохана Руса, сучасна бізнес-освіта є «анахронізм як за формою, так і за змістом» [3]. Він виділяє такі напрямки її реформування, як поєднання традиційних методів навчання з новітніми, індивідуалізація навчального процесу, орієнтація на останні досягнення у науці та підвищення ролі практичних знань.

Погодимося із Анджелом Кальдероном, який зазначає, що основними

тенденціями розвитку системи освіти будуть подальша інтернаціоналізація, глобалізація, комерціалізація та масовість. За його прогнозами, до 2040 р. кількість студентів перевищить 660 млн. осіб (10% населення світу у віці від 15 до 79 років у порівнянні з 4% в 2012 р.) [4]. Тенденція до збільшення кількості студентів вишів спостерігається і в Україні, адже переважна кількість випускників шкіл прагне вступити саме до вищого навчального закладу, що призводить до фактичного занепаду системи професійно-технічної навчання.

Виявом глобалізації є міжнародна мобільність студентів, що викликає певне занепокоєння серед освітян України, адже збільшується кількість студентів, які вступають до вишів сусідніх країн і є при цьому потенційними мігрантами. А. Кальдерон доводить, що це є загальносвітовою тенденцією. Попит на навчання за кордоном буде підвищуватися, але не такими швидкими темпами, як наприкінці 1990-их - середині 2000-их рр. При цьому на ринку освітніх послуг з'явиться конкуренція з боку Китаю, Малайзії та Сінгапуру [4]. Очікується і подальша популяризація короткострокових програм обміну, як-от «Erasmus+», що доступна і для українських студентів, та масових відкритих онлайн-курсів, як-от «Економіка для всіх», «Фінансовий менеджмент», «Вступ по бізнес-аналітики» та ін., що пропонуються проектом «Prometheus».

При цьому витрати на вищу освіту, у тому числі бізнес-освіту, скорочуються не лише в Україні. Так, за даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), частка витрат країн на вищу освіту у 2000 р. складала в середньому 75%, а в 2011 р. - 69% від загальних витрат на освіту. Водночас студенти розглядають власний фінансовий внесок в освіту як такий, що призведе до можливого отримання вигоди від диплома чи наукового ступеня у майбутньому. При цьому витрати урядів на наукові дослідження «зміщуються у бік фінансування прикладних, а не суто наукових» [4].

Таким чином, основними тенденціями розвитку системи бізнес-освіти України, як і всього світу, стане подальша інтернаціоналізація, глобалізація, масовість та комерціалізація. При цьому очікується перегляд не лише навчальних

програм, але й методів навчання, що у подальшій перспективі призведе до створення віртуальних університетів.

Список використаних джерел:

1. Данковський О. Успішна країна: на чому полетимо у майбутнє // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forbes.net.ua>
2. Кайку Мічіо. Фізика майбутнього / Кайку Мічіо ; Переклала з англ. А. Кам'янець. – Львів : Літопис, 2013. – 432 с.
3. Какая реформа нужна бизнес-образованию [Електронний ресурс]. / Й. Рус // Harvard Business Review Россия. – 2014. – №7. – Режим доступу : <http://hbr-russia.ru>.
4. Calderon A. What will higher education be like in 2040 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.universityworldnews.com>
5. The future of jobs. The onrushing wave [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.economist.com>

УДК 338.45:621

ВПЛИВ НАЦІОНАЛЬНОГО МЕНТАЛІТЕТУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ТА ХАРАКТЕР МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Помаз О.М., к.е.н., доцент

Помаз Ю.В., к.і.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

Як відомо, поняття «ментальність» походить від латинського слова «mens» (дух, ум, спосіб мислення). Менталітет – це характер та лад людського мислення, що реалізується на рівні колективної та індивідуальної свідомості, але ґрунтується

на структурних елементах сфери підсвідомого, що включають в себе архетипи як окремої особистості, так і етносу загалом.

В складі менталітету виділяють і господарський менталітет, тобто певну підсистему колективного підсвідомого, що відображає модули й форми сприйняття і поведінки великих суспільних груп: символів, стереотипів та ментальних антиподів, які в певний спосіб зумовлюють ціннісні орієнтації у ставленні до економічної діяльності. Його вплив на корпоративну культуру проявляється через закладені в ньому модули господарської поведінки, які проявляються у ставленні до праці, до розподілу, обміну та споживання, до власності й підприємництва та суспільної ділової активності загалом [2, 5].

Менталітет українця складався тривалий час під впливом суспільно-історичних обставин. Українці завжди були землеробською нацією. Постійний зв'язок із землею, який називають українським антеїзмом, наклав на їхню духовність відбиток психічної селянськості. Культ Землі, землеробської Праці є основою світобачення українського селянина [3].

Українці – інтроверсна нація. Поширеними рисами українського народу є замкненість, тихий норов, почуття всепрощення, підпорядкованості, терпимості, прагнення до духовного усамітнення, певний життєвий аскетизм, невибагливість. Українця характеризує також висока чуттєвість, домінування почуттєвого над інтелектуальним і вольовим [3].

Для українських працівників важливі дохід, успіх в конкурентній боротьбі рівною мірою як і дружелюбна атмосфера, стабільність становища, солідарність. Землеробська культура, залишки матріархату зумовили активну, пріоритетну роль жінки в сім'ї. В той же час активність, волелюбність і демократизм, пріоритет чоловіка почали фіксуватися і закріплюватися в українській ментальності за часів існування Запорозької Січі [5].

Значною мірою негативно на національний менталітет вплинула довготривала відсутність власної держави. Здійснювані протягом століть цілеспрямоване знищення та денаціоналізація української еліти надзвичайно звужували коло політичних лідерів народу. В результаті, з одного боку, посилилась

консервативність національного характеру як засобу захисту своїх традицій та цінностей від зовнішніх чинників, а з іншого, – поглибилась недовіра народу до власної еліти [1].

Загалом українця можна охарактеризувати такими рисами, як адаптивність, гнучкість, гостинність і товариськість, приземлений прагматизм, розвинена інтуїція, працьовитість, хазяйновитість, універсальність, широкий кругозір, жвавість, нестандартні ходи, креативність, що є обов'язковою передумовою інноваційної активності співробітників [5].

Менталітету українських працівників та менеджерів притаманна певна двоїстість та парадоксальність:

- з одного боку – креативність, з іншого – консерватизм і опір змінам («Хай хоч би як, аби не гірше»);

- з одного боку – схильність до анархії («в душі кожного українця живе махновець»), з іншого боку – Російська та Австрійська імперії багаторазово рекрутували для себе в Україні науковців, чиновників та офіцерів (канцлер О.А. Безбородько, генерал-фельдмаршал І.Ф. Паскевич, письменник, громадський діяч І.П. Котляревський та ін.);

- з одного боку – прагнення до спокою та стабільності, певною мірою навіть байдужість («моя хата з краю»), з іншого – активна участь громадян у суспільно-політичному житті країни, відстоювання своєї позиції, поширення різного роду волонтерських рухів;

- прагнення применшувати перед оточуючими свої досягнення та доходи («аби не заздрили»), що абсолютно не відповідає принципам людини «західного» типу, з її орієнтацією на успіх.

Реалії сучасного світу вносять свої корективи до менталітету українських працівників, цьому сприяють:

- вплив західної культури і ментальності (частина громадян побувала в країнах Заходу і отримала новий досвід);

- вплив всесвітньої інформаційної мережі «Інтернет», ЗМІ, соціальних мереж, які мають значний вплив на ментальність української молоді і часто

пропагують західний стиль поведінки (наприклад, прагнення досягти успіху, побудувати кар'єру, слідування так званих «американській мрії»).

В той же час ментальність значної частини громадян, переважно старшого віку, несе відбиток радянського менталітету, що склався протягом семи десятиліть на усій території СРСР незалежно від національної приналежності. Її головними рисами є опір змінам, пасивність, безініціативність, бажання мати над собою сильного лідера, вислужитись перед керівництвом, завищені очікування від нього, комплекс меншовартості, в роботі – «зрівнялівка», вдавана діяльність, надія на зовнішню допомогу («керівник завжди правий», «як би чого не вийшло...»). Можна цілком погодитись із твердженням В.М. Шаповала, М.С. Пашкевича та Д.А. Дратвера про те, що світосприйняття середньостатистичного українця стало симбіозом західної, радянської та української культури [4].

Таким чином, національний менталітет є важливим чинником впливу на організаційну культуру, характер мотивації праці та системи менеджменту підприємства. Менеджерам підприємств варто аналізувати та враховувати ментальні особливості своїх співробітників для ефективного управління узгодженою діяльністю підрозділів.

Список використаних джерел

1. Довідник з історії України (А–Я): посіб. для сер. загальноосвітн. навч. закл. / за заг. ред. І. Підкови, Р. Шаста. – 2-ге вид., доопр. і доповн. – К.: Генеза, 2001. – 1136 с.
2. Захарчин Г.М. Вплив господарського менталітету на формування й розвиток корпоративної культури / Г.М. Захарчин // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». Пробл. економіки та упр. – 2007. – С.174-178.
3. Колодний А. М. Релігійна духовність українців: вияви, постаті, стан / А. М. Колодний, Л. О. Филипович. – Львів: «Логос», 1996. – 182 с.
4. Шаповал В.М. Вплив менталітету нації на характер мотивації праці на українських підприємствах / В.М. Шаповал, М.С. Пашкевич та Д.А. Дратвер // Економічний простір. – 2012. – № 68. – С. 282-289.

5. Юринець О.В. Аналіз впливу національного менталітету на формування організаційної культури / О.В. Юринець, М.М. Федорів // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. – 2007. – Вип. 6. – С. 206-214.

УДК 631.164.23:631.1.027:338.431

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ МАРКЕТИНГ ЯК ЕФЕКТИВНЕ ДЖЕРЕЛО ФІНАНСУВАННЯ КАПІТАЛЬНИХ ВКЛАДЕНЬ

Решетнікова О.В., к.е.н., доцент

Березницький К. В., аспірант⁸

Полтавська державна аграрна академія

В умовах трансформації ринкової економіки процес інвестування фінансових коштів має не аби яке значення. Залучення коштів прямо пропорційно пов'язане з ризиками, які постійно супроводжують процес інвестування від самого початку створення проекту та формування портфелю інвестицій до отримання планового економічного доходу. Дослідження інвестиційних ризиків, виявлення факторів, які їх викликають та обчислення можливих втрат – ось важливі проблеми, на які необхідно зважати сучасному інвесторові, приймаючи рішення щодо вкладання коштів у той чи інший напрям виробничої чи комерційної діяльності. Саме тому знання інвестиційних ризиків є необхідними для сучасного менеджера [1].

Інвестиції – одне з основних джерел фінансування більшості сфер господарювання будь-якої країни. Особливо велику роль інвестиції відіграють в аграрному секторі економіки. Їх важливе значення яскраво помітне в період

⁸ Науковий керівник: Писаренко В. В., д.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

початку та закінчення посівної кампанії будь-якого суб'єкта господарювання, яке має досить малі власні фінансові кошти.

Інвестиційний маркетинг – відносно новий напрямок, дещо відокремлений від маркетингу в його класичному розумінні про вільні ринкові відносини в умовах глобалізації економіки [2].

Основна мета виконання інвестиційних маркетингових досліджень – зменшення невизначеності та цілого комплексу ризиків (економічний, фінансовий, соціально-демографічний, криміногенний, екологічний, адміністративно-законодавчий, політичний), що притаманні ринковій економіці та зокрема агропромислового комплексу. Отже, маркетингові дослідження інвестиційного середовища – це підґрунтя, на основі якого приймаються стратегічні рішення щодо інвестиційної діяльності підприємства. Більше того, це необхідний елемент економічної діяльності на перших стадіях реалізації інвестиційної стратегії [3].

Таким чином, питання проведення підприємствами агропромислового комплексу інвестиційних маркетингових досліджень потребує подальшого розгляду та вивчення, що свідчить про актуальність теми та зумовлює вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Питання приваблення інвестицій у промисловість України є сьогодні надзвичайно актуальним. Зокрема, відновлення конкурентоспроможної продукції промислового сектора, зміцнення інвестиційної привабливості підприємств, подолання регіональної та галузевої гетерогенності в інвестиційному просторі залишаються пріоритетними завданнями реформування національної економіки у довгостроковій перспективі [3].

Світовий досвід свідчить, що країни не в змозі розвивати свою економіку без залучення та ефективного використання інвестицій. Акумулюючи приватний, державний або іноземний капітал, забезпечуючи доступ до сучасних технологій та менеджменту, інвестиції не тільки сприяють формуванню національних інвестиційних ринків, але й поживляють ринки товарів та послуг. Крім того, інвестиції, зазвичай, сприяють заходам макроекономічної стабілізації та

дозволяють вирішувати соціальні проблеми трансформаційного періоду [4].

В умовах, коли державних коштів для підтримки сільського товаровиробника явно недостатньо, створення привабливих механізмів для залучення приватних інвестицій у сільськогосподарське виробництво стає першочерговим завданням, особливо в контексті постійного інтересу іноземних інвесторів до даного сектору економіки України. Так склалося, що сьогодні агровиробники крім того, що повинні бути фахівцями з вирощування сільськогосподарської продукції, мають також володіти і чималими талантами з прогнозування цін на результати своєї роботи, вміти ефективно користуватися засобами її фіксації. За словами С. Ключа: «Інвестори, у свою чергу, здатні ефективніше захищатися від ризиків ціноутворення і валютних коливань, у тому числі користуючись біржовими інструментами, і більш впевнено очікують виконання зобов'язань аграріями» [5].

За умов сучасної української економіки проблема ризикованості інвестиційного маркетингу є особливо гострою через нестабільність податкового режиму, падіння курсу національної валюти, низьку купівельну спроможність значної частини населення України. Тому для капіталовкладників, які мають справу з вітчизняним та закордонними ринками, важливим є ретельне ознайомлення з інвестиційним маркетингом, з метою максимального зниження впливу проблемності та ризикованості на власну перспективну підприємницьку діяльність [1].

Інвестиційний маркетинг служить для забезпечення керівників, осіб, що приймають рішення, надійної, достовірної, повної та своєчасної маркетинговою інформацією про ринок, структуру і динаміку попиту, смаки корпоративних і приватних інвесторів, а також конкурентів і засоби забезпечення сталого положення на ринку [2].

Концепція інвестиційного маркетингу розглядає інвестиції як основу господарської діяльності і держави в цілому, і окремо взятої організації. Інвестиційні проекти розглядаються тут як засоби для досягнення мети. Цілями інвестиційного маркетингу можуть виступати мінімізація ризику, максимізація

прибутку, запланований обсяг інвестицій, збільшення ринкової частки [1]. Виходячи з прикладного значення інвестиційного маркетингу, основні завдання і методи його вивчення полягають в розкритті наступних питань:

- процедура науково обґрунтованого ухвалення рішень в галузі інвестицій;
- інвестиційні ризики, їх оцінка, шляхи запобігання або зниження;
- джерела фінансування капітальних вкладень і методи вибору найбільш вигідних і надійних;
- формування оптимального портфеля інвестицій;
- методика економічного обґрунтування капітальних вкладень;
- планування інвестицій.

У повсякденній діяльності інвестиційний маркетинг служить для забезпечення керівників та осіб, що приймають рішення, надійною, достовірною, повною і своєчасною маркетинговою інформацією про ринок, структуру і динаміку попиту, переваги корпоративних і приватних інвесторів, а також – про конкурентів і засоби забезпечення стійкого положення на ньому [1].

На сьогоднішній день інвестиційний клімат в Україні є не сприятливим для багатьох не лише закордонних, а і внутрішніх інвесторів. Це можна досягти лише за рахунок удосконалення законодавчої бази, яка б чітко прописувала права та обов'язки усіх сторін та учасників інвестиційного процесу. Окрім цього, слід також розвивати фондовий ринок та ринок капіталів. Не зайвим буде створити систему страхування ризику інвесторів, яка досить успішно функціонує в багатьох економічно розвинутих країнах. З огляду на це, не зайвим було б перейняти досвід країн, в яких вже існують вигідні умови для залучення іноземного капіталу у власну економіку. Враховуючи той факт, що Україна в 2013-2014 маркетинговому році зайняла третє місце серед найбільших країн-експортерів, можна впевнено сказати, що покращення інвестиційної активності в майбутньому може значно укріпити наші позиції на світовому ринку зерна. Саме інвестиції зможуть допомогти вітчизняним агровиробникам з використанням більш прогресивних технологій вирощування та збирання сільськогосподарських культур, шляхом залучення іноземного капіталу в оновлення машино-тракторного парку, підвищення

заробітних плат робочим, будівництву нових зерно та овочесховищ, а також елеваторів, що в підсумку може не тільки покращити показники урожайності, але і зменшити собівартість виробленої продукції та затрати на її зберігання і транспортування.

Список використаних джерел:

1. Жарлінська Р. Г. Інвестиційний маркетинг як інструмент управління ризиками в сфері ЗЕД підприємств в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / Жарлінська Р. Г., Побережнюк С. В., Сорока Д. В. // Економічні науки. Маркетинг і менеджмент. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Україна. – Електрон. дані (1 файл). – Режим доступу: <http://www.rusnauka.com>
2. Інвестиційний маркетинг [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://studme.com.ua>
3. Сорока М. В. Маркетингові дослідження в інвестиційній діяльності підприємств [Електронний ресурс] / М. В. Сорока // Національний університет «Львівська політехніка». – 2008. – Режим доступу : <http://vlp.com.ua>
4. Теоретичні засади інвестиційної діяльності[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pidruchniki.com>
5. Ключа С.О.Розширення сфери використання аграрних розписок – спроба влади залучити інвестиції в сільськогосподарське виробництво [Електронний ресурс] / С. О. Ключа // АПК-Інформ. – 2015. – Режим доступу : <http://www.apk-inform.com>

РОЗВИТОК ВІДНОВЛЮВАЛЬНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ЯК ФАКТОР ЗНИЖЕННЯ АНТРОПОЛОГІЧНОГО НАВАНТАЖЕННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Руденко Р. Ю., здобувач⁹

Полтавська державна аграрна академія

Сільське господарство є однією з енергомістких галузей народного господарства, так, для проведення сільськогосподарських робіт в Україні за технологічними нормами щороку необхідно близько 1870 тис. т дизельного пального і 620 тис. т бензину. Витрати енергоресурсів на 1 га посівних площ коливаються у межах 20-30 ГДж, що нижче, ніж в країнах з розвинутим сільським господарством, проте енергомісткість продукції галузі складає 500-700 МДж/ц, а це приблизно втричі більше, ніж у розвинутих країнах світу.

Науковці [1, с. 86; 2, с. 190] відмічають, що за останні роки споживання енергетичних ресурсів в аграрному виробництві України виросло у 3 рази й при сучасному рівні розвитку техніки та технології зростання обсягів виробництва сільськогосподарської продукції на 1% потребує збільшення енерговитрат приблизно на 30 %. Зростання антропологічного навантаження на екосистему не лише підвищує енерговитрати, а й наносить значну шкоду довкіллю.

Разом із цим Україна має значний потенціал для розвитку відновлюваної енергетики та інших джерел енергії, альтернативних традиційним – таким як: шахтний метан, торф, буре вугілля, скидний потенціал побутових і промислових стоків тощо.

Серед факторів сприяння розвитку відновлюваних джерел енергії (ВДЕ) в Україні можна назвати:

- зростання цін на традиційні енергоносії;

⁹ Науковий керівник: Лозинська Т. М., д.держ.упр., професор
Полтавська державна аграрна академія

- підвищення вимог екологічних норм і стандартів;
- розвиток співпраці з європейськими економічними суб'єктами у сфері енергоефективності та енергозощадження;
- потреба у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняних аграрних підприємств;
- поява технологічних можливостей здешевлення енергії, отриманої з альтернативних джерел.

Українські сільськогосподарські підприємства мають достатньо великий потенціал накопичення біоресурсів, які можуть бути використані як альтернативні джерела відновлюваної енергії.

Посилення інтересу до використання відновлювальних джерел енергії із сільськогосподарської сировини обумовлено цілим рядом причин, серед яких:

- зменшення запасів мінеральної сировини та зростання попиту на традиційні види енергії, що посилює енергетичну залежність країни від основних світових виробників нафти та газу;
- вирощування в оптимальних межах таких культур як ріпак, соя, міскантус, енергетична верба і тополя, які є вихідною сировиною для виробництва енергоресурсів, є екологічно безпечним;
- підвищення вимог до умов виробництва продовольчої сировини, у тому числі й з точки зору утилізації відходів, які можуть дати додатковий обсяг енергії;
- стабілізація продовольчих ринків з боку попиту й виникнення унаслідок цього потреби у диверсифікації господарської діяльності тощо.

Потенціал щодо розвитку ВДЕ є в усіх областях України, зокрема в Полтавській області за оцінками спеціалістів він є таким (табл. 1).

Критерієм ефективності енергозбереження аграрних підприємств виступає збільшення розміру прибутку за рахунок реалізації відповідних заходів. Оптимальний варіант енергозощадження визначають на підставі розрахунку порівняльної економічної ефективності капітальних вкладень на проведення запланованих заходів.

**Енергетичний потенціал нетрадиційних та відновлюваних джерел енергії та
обсяги заміщення викопного палива в Полтавській області
(в перерахунку на умовне паливо), млн. т**

Показники	2014 р.
Сонячна енергетика	0,26
Геотермальна енергетика	0,39
Мала гідроенергетика	0,09
Енергія біомаси	1,43
Теплова енергія стічних вод	0,11
Теплова енергія ґрунту та ґрунтових вод	0,81
Разом	3,08
Споживання органічного палива	10,49
Заміщення органічного палива за рахунок ВДЕ, %	29,40

Окрім технологічного та економічного ефектів енергозбереження у сільськогосподарському виробництві слід звернути увагу на екологічний ефект, який полягає в покращенні стану довкілля унаслідок зменшення витрат енергоносіїв у розрахунку на одиницю продукції.

Список використаних джерел

1. Ковалко М. П. Енергозбереження – досвід, проблеми, перспективи / М. П. Ковалко. – К.: 1997. – 152 с.
2. Праховник А. Управління енерговикористанням: проблеми, завдання та методи вирішення / А. В. Праховник. – К.: Альянс за збереження енергії, 2001. – с. 169-191.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В СТРАТЕГІЧНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ

Сазонова Т. О., к. е. н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

Підходи до управління людськими ресурсами зарубіжних і вітчизняних компаній швидко змінюються завдяки впровадженню і застосуванню різних інноваційних кадрових технологій у відповідь на мінливість зовнішнього середовища. Трансформаційні процеси в економіці та бізнес-середовищі потребують застосування нових HR-підходів та стратегічного інноваційного мислення.

Сучасність все більше вказує на необхідність не лише професійного підходу до виконання трудових обов'язків, але й на – доцільність саме командної роботи персоналу, їх виробничу, психологічну, організаційну та соціальну єдність. З огляду на зазначене, спостерігаються зміни у вимогах до персоналу організації (причому як при доборі на вакантні посади нових співробітників, так і при управлінні та «вихованні» постійних працівників). Серед таких бажаних непрофесійних навичок можна виділити наступні: вміння слухати, вміння адаптуватися, здатність працювати в команді, трудова етика та комунікабельність.

Підбираючи та «виховуючи» персонал згідно нових критеріїв ефективного менеджменту персоналу, керівництво організації має забезпечити йому комфортні умови існування та праці. Мається на увазі, перш за все, морально-психологічні умови. Матеріальна мотивація для вітчизняних працівників є першочерговою, але й нематеріальна займає не останнє місце в ієрархії мотиваторів сучасного працівника.

Дане ствердження підкріплюють результати соціального дослідження, проведеного порталом rabota.ua, в якому прийняли участь 1175 респондентів зі всієї України, відносно важливості соціально-психологічного мікроклімату в колективі (табл. 1).

Аналіз важливості атмосфери в колективі (результати опитування)

Елемент опитування	% відповідей
Важливість працювати в дружньому та згуртованому колективі	54
Мають приятельські відносини зі співробітниками	43
Більшість колег є друзями (працівники цим пишаються)	18
Мають бажання продовжувати дружні відносини з колегами навіть після зміни місця зайнятості	66
Не бажають і не конфліктують на роботі	42
Корпоративні свята як засіб згуртування колективу є найпопулярнішим таким чином:	74
завжди відвідують корпоративні свята	34
часто відвідують корпоративні свята	39
рідко, але відвідують корпоративні свята	24

Джерело: складено на основі [1].

Аналіз даних табл. 1 переконує у важливості не тільки психологічної сумісності колективу, але й у необхідності формування ефективної організаційної культури, під якою, на наш погляд, перш за все необхідно розуміти систему загальноприйнятих в організації цінностей та переконань. Сучасним керівникам та працівникам доцільно зрозуміти, що організаційна культура – це відображення цінностей лідера, який створив організацію. Керівник та персонал – це двостороннє дзеркало: якщо працівник не сприймає цінності керівництва – він а) опирається; б) звільняється; якщо керівник не сприймає поведінку працівника (-ів) – він має звернути увагу на власну, а потім – на індивідуальність працівника. В свою чергу – сильна корпоративна культура починає диктувати вимоги до лідера та стратегії організації.

Організаційна культура, система мотивації та стимулювання праці, управління розвитком персоналу – мають бути інноваційними і одночасно традиційно-прийнятними, індивідуалізованими і такими, що стимулюють укріплення командного духу, націленими на стратегічний розвиток організації та антропоцентризм в управлінні.

Більшість сучасних керівників не надають належного значення власній

грамотності в сфері психології управління. Але якщо персонал визнається найголовнішим ресурсом підприємства, потенціал якого прямопропорційно впливає на потенціал підприємства, то, на наш погляд, дана тенденція суперечить основам ефективності сучасної стратегії менеджменту персоналу. Адже, навіть управління покараннями та винагородами працівників, на наш погляд, доцільно здійснювати, спираючись саме на психологію управління. Наприклад психологічний підхід до покарання працівників (з метою збільшення його дієвості та запобігання «травмування» працівника) має відповідати наступним вимогам [2]:

- покарання має виходити з майбутнього;
- карається не людина, а провина;
- кара має бути невідворотною та своєчасною;
- покарання має бути особистісним;
- покарання не повинне викликати почуття провини чи принижувати людину;
- дії із покарання мають бути максимально обґрунтовані та прийняті колективом, як необхідні для успішної роботи всього колективу;
- покарання – це творчий процес.

В свою чергу заохочення мають враховувати психологічну типологізацію персоналу, цілі розвитку (організації та персоналу), відповідно до цих двох вимог визначається цінність відповідного виду заохочення для працівника та організації.

Отже, основними ознаками сучасного стратегічного управління персоналом є системність та стратегічна спрямованість (заснована на використанні та розвитку потенціалу працівників), організованість і спланованість, ціннісна орієнтація, підхід до управління не індивідуалізовано, а з позицій командного управління.

Список використаних джерел

1. Атмосфера в організаціях України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.rabota.ua>
2. Поощрение и наказание: сочетайте разумно [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua>

ВИТРАТИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Світлична А.В., к.е.н., доцент,

Яцюк А. В., студентка

Полтавська державна аграрна академія

В умовах ринкової економіки особливого значення набувають проблеми формування витрат у сільському господарстві, що пов'язано з особливостями виробництва та специфікою галузі в системі галузей народного господарства України. На сьогодні дослідження проблем формування виробничих витрат у сільському господарстві для України є досить актуальним.

Велику увагу витратам свого часу приділив К. Маркс [2]. Будучи прихильником трудової теорії вартості товару, він розглядав витрати як затрати підприємств на виробництво і реалізацію продукції, розрізняючи при цьому витрати виробництва і витрати обігу.

Витрати виробництва – це витрати фірм на виплату заробітної плати найманим працівникам, придбання сировини і матеріалів, палива та енергії, амортизацію основного капіталу тощо. У радянській економічній науці і практиці ці витрати називали собівартістю продукції. Собівартість трактувалась як така економічна категорія, яка відображає, у що обходиться виробництво даної продукції підприємству [4].

Витрати, пов'язані з виробництвом і реалізацією продукції, можуть групуватися постатейно і поелементно. Перелік статей витрат і методи розподілу за видами продукції визначаються методичними рекомендаціями з питань планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) залежно від характеру і структури виробництва. Виділяються наступні елементи витрат: матеріальні витрати (за вирахуванням зворотних відходів), витрати на оплату праці, відрахування на соціальні потреби, амортизація, інші витрати [1].

На сьогодні в Україні витрати на оплату праці є нижчими, ніж в зарубіжних країнах. Між оплатою праці і її продуктивністю існує тісний зв'язок. Зростання оплати праці зумовлює підвищення мотивації та продуктивності праці.

На прикладі досліджуваного нами підприємства ПрАТ «Райз-Максимко», розглянемо структуру витрат на основне виробництво (табл. 1).

Таблиця 1

**Структура витрат на основне виробництво у
ПрАТ «Райз-Максимко» Лохвицького району, Полтавської області,
2012 – 2014 рр., %**

Елементи затрат	2012 р.			2013 р.			2014 р.		
	Основне виробництво	в тому числі:		Основне виробництво	в тому числі:		Основне виробництво	в тому числі:	
		рослинництво	тваринництво		рослинництво	тваринництво		рослинництво	тваринництво
Витрати на оплату праці	6,2	4,1	19,3	5,8	3,9	18,23	5,9	4,4	19,5
Відрахування на соціальні заходи	2,7	1,9	7,9	2,1	1,4	6,8	2,1	1,5	7,2
Матеріальні витрати	65,7	66,0	65,3	73,6	73,6	73,05	81,7	82,9	70,6
Амортизація	2,1	2,2	1,6	0,5	0,5	1,37	0,8	0,7	1,6
Інші витрати	23,3	25,6	5,9	17,8	20,5	0,55	9,4	10,3	1,1

Джерело: розрахунок за даними статистичної звітності підприємства.

Аналіз даних табл. 1 свідчить, що в структурі витрат на основне виробництво суттєвих структурних зрушень впродовж досліджуваного періоду не відбулося. Найвищу питому вагу в структурі витрат займають матеріальні, питома вага яких в 2014 р. внаслідок інфляційних процесів зросла до 81,7 %, що на 16 відсоткових пунктів більше, ніж у 2012 р. Витрати на оплату праці протягом

2012 – 2014 рр. займають близько 6 % загальної суми витрат на основне виробництво. При цьому значення цього показника суттєво різняться за галузями виробництва. В галузі тваринництва він майже в 4 рази вищий, ніж в галузі рослинництва, що пов'язано з високою трудомісткістю виробничих процесів у тваринництві.

За даними Головного управління статистики у Полтавській області [3] в 2014 р. у структурі витрат на виробництво оплата праці займала: у сільському господарстві. – 17,1 %, промисловості – 57,1 %, освіті – 0,1 %.

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата працівників сільського господарства, 2012 – 2014 рр., грн.

Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхилення 2014 р. до 2012 р.	
				абсолютне (+,-)	відносне, %
Полтавська область	2199	2404	2631	+432	+19,6
Лохвицький район	1975	2359	2205	+230	+11,6
ПрАТ «Райз-Максимко» Лохвицького району	2744	3076	2512	-232	-8,4

Джерело: розраховано за даними [3] та статистичної звітності Лохвицького району.

Як свідчать дані наведені в табл. 2, впродовж досліджуваного періоду (2012 – 2014 рр.) в оплаті праці сільськогосподарських працівників Полтавської області спостерігається чітка позитивна динаміка, що за весь період ріст склав 19,6 відсоткових пунктів. Водночас, як в середньому по Лохвицькому району так і в ПрАТ «Райз-Максимко» на зміну росту оплати праці в 2013 р., наступного року приходить спад, що може бути пояснено загальною економічною ситуацією в країні. Серед позитивних моментів варто відзначити, що в ПрАТ «Райз-Максимко» у 2012 – 2014 рр. середньомісячна заробітна плата працівників сільського господарства перевищує не лише величину середньої по району, а й вища, ніж по

області (в 2013 р. на 30 %). Проте, в 2014 р., реагуючи на вплив зовнішнього середовища підприємство знизило оплату праці порівняно з 2012 р. на 8,4 відсоткових пунктів, а порівняно з 2013 р. на 18,3 відсоткових пунктів, що є негативним явищем, яке зумовлює зниження продуктивності праці.

На наш погляд, в умовах кризових явищ підприємства мають направляти свої зусилля більше на економію матеріальних витрат, намагаючись зберегти при цьому досягнутий рівень оплати праці та соціального забезпечення працівників, що сприятиме зростанню продуктивності праці і, як наслідок, стійкій позиції підприємства в ринковому середовищі існування.

Список використаних джерел

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств / В. Г. Андрійчук. – К. : КНЕУ, 2002. – 624 с.
2. Витрати та доходи фірм [Електронний ресурс] / Політична економія // Режим доступу : <http://pidruchniki.com>
3. Головне управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://pl.ukrstat.gov.ua>
4. Цал-Цалко Ю. С. Витрати підприємств / Ю.С. Цал-Цалко. – К.: ЦУЛ, 2002. – 656 с.

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ПРИОРИТЕТ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сердюк О. І., к. е. н., доцент

Сердюк Я. О., студентка

Полтавська державна аграрна академія

За результатами 14-го Щорічного опитування найбільших компаній світу, проведеного компанією PwC, питання, пов'язані з управлінням кадровим потенціалом компанії, займають лідируюче місце в пріоритетах керівників. Причому даний напрямок випереджає за важливістю навіть питання управління ризиками [5]. Компанії, які мають опрацьовану стратегію в галузі управління талантами, генерують на 26 % більше прибутку, ніж конкуренти (за даними Bersin & Associates) [4].

Значний досвід реалізації проектів для українських та міжнародних компаній мають компанії консультанти в галузі управління персоналом. Лідерами на міжнародному ринку комплексних рішень в області людського капіталу є Корн Феррі (США), ЕПМ (Ізраїль), Airola & Luokkamäki Oy (Фінляндія), Талант Африка (Південна Африка, ЮАР). Лідерами в пострадянському просторі є RosExpert (Росія), WE Partners (Україна), WE Partners (Казахстан) (табл. 1).

Українські компанії все активніше виявляють інтерес до систем управління талантами. Розвиток талантів є ключовим аспектом ефективної стратегії навчання персоналу, що особливо актуально в періоди фінансових труднощів, реорганізації компанії або за часів скорочень персоналу.

Правда, поки що впровадження та використання комплексних рішень в області людського капіталу залишається долею великого вітчизняного бізнесу, у якого не тільки є кошти на розвиток додаткових можливостей HRM, але й є потужна платформа управління персоналом, що покриває базові процеси, без якої надбудова у вигляді talent management просто не працює.

Прикладом успішної практики є компанія Bayer CropScience де протягом останніх 2-х років розроблено ряд програм:

- оптимізації набору нових співробітників і розвитку співробітників, що працюють в організації;
- середньострокові і довгострокові програми стажування для талановитих молодих випускників сільськогосподарських вузів;
- спільні програми з Українським клубом аграрного бізнесу – організація Днів Полів для студентів і випускників агрономічних спеціальностей вищих навчальних закладів на тему «Технології Байер Кроп Саснс»;
- модульна програма підвищення лідерських навичок для керівників;
- модульна програма тренінгів для регіональної команди згідно ключових компетенцій необхідних для успішної роботи;
- програма розвитку за ключовими компетенціями для кроп-менеджерів [1].

Таблиця 1

Практики розвитку лідерства (управління талантами) [2, 3]

Практики	Характеристика компанії
1	2
RosExpert (Росія)	
Бібліотека компетенцій Lominger Leadership Architect –	В основі – 20-річний досвід вивчення управлінського успіху. Дана модель була розроблена для цілей розвитку. Компетенції задають єдиний стандарт для всіх рішень Korn/Ferry International в галузі управління талантами.
Інструмент оцінки потенціалу Choices Architect	В основі – розроблена Korn/Ferry International науково-обґрунтована концепція практичного інтелекту, найважливіша складова потенціалу співробітника. Застосування даної концепції на практиці створює сприятливі передумови для ефективного планування наступності і забезпечення організації талантами, дозволяє оцінити ймовірність успішності співробітника на новій ролі.
Методологія оцінки Decision Styles & Decision Styles	Методологія оцінки, яка дозволяє вимірювати ключові характеристики і виявляти стиль мислення та стиль лідерства кандидата. Використовується для порівняння профілів кандидатів з міжнародними «профілями успіху» з метою визначення кандидата, найбільш задовольняє вимогам позиції.

1	2
WE Partners (Україна)	
Пошук керівників вищої ланки (Executive Search) (Executive Search)	Підбір керівників вищої ланки (Executive Search): члени ради директорів; члени правління; генеральні директори; управління дивізіонами і функціями; залучення незалежних директорів і радників. Аналіз ринку (Mapping): вивчення ринку кандидатів, формування зовнішнього кадрового резерву; дослідження ринку компенсацій та винагород (по галузі, позиції, функції, сегменту), ринку кандидатів (по конкретній позиції, сегменту і функції) за запитом клієнта.
Консалтингові послуги у сфері розвитку лідерства (Leadership & Talent Consulting)	1. Керівник. Індивідуальна оцінка та розвиток керівників вищої ланки: оцінка при наймі в компанію, оцінка внутрішніх кандидатів з метою підвищення і проектів планування та підготовки наступників; оцінка керівників вищої ланки з метою розвитку; створення індивідуальних планів розвитку. індивідуальний коучинг; проекти з оцінки потенціалу для розвитку нового покоління лідерів компанії. 2. Управлінська команда. Групові формати оцінки та розвитку. Робота з генеральним директором та топ-командою спрямована на розвиток і підвищення ефективності командної взаємодії. Огляд ефективності ради директорів. 3. Організація в цілому. Трансформація організації та комплексне управління талантами компанії: фасилітація формулювання основ корпоративної культури (місія, цінності) і стратегії компанії; розробка моделі компетенцій компанії; аудит, розвиток і створення системи управління талантами організації, узгодження даної системи з іншими системами всередині компанії.

Щорічно Bayer CropScience проводить конференції з розвитку співробітників (огляд талантів) за участю керівників всіх відділів. Вони призначені для обговорення роботи, професійного та кар'єрного потенціалу співробітників, виявлення лідерів і правонаступників, а також створення планів дій по підготовці співробітників для майбутніх ролей в зростаючій організації.

Управління талантами в сучасних корпораціях має стати ключовим елементом стратегії виживання, яка допомагає їм відрізнитися від конкурентів і дає можливість з найменшими втратами пережити економічні потрясіння. Крім того,

управління талантами сприяє поліпшенню іміджу організації і підтримці «бренду» організації як роботодавця на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт концерну Bayer [Електронний ресурс]. – Джерело доступу : <http://www.bayer.ua/>
2. Офіційний сайт RosExpert [Електронний ресурс]. – Джерело доступу : <http://www.rosexpert.ru/>
- 3 Офіційний сайт WE Partners [Електронний ресурс]. – Джерело доступу : http://wepartners.com/inside_ukr-ukr.html
4. Tadviser. Государство. Бизнес. ИТ [Електронний ресурс]. – Джерело доступу : <http://www.tadviser.ru/index.php>
5. Управління талантами – головний пріоритет керівників компаній [Електронний ресурс] // БІЗНЕС-новини України. – 26 листопада 2011 р. – Джерело доступу : <http://business-x.biz/>

УДК 338.48(477)

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ЗЕЛЕННОГО ТУРИЗМА

Сиренко Е. В., к. е. н.

Яснолюб П. А.

Полтавская государственная аграрная академия

Туристическая отрасль является важным фактором стабильного и динамичного увеличения поступлений в бюджет, существенного положительного влияния на состояние дел во многих отраслях экономики (транспорт, торговля, связь, строительство, сельское хозяйство и т.д.), будет способствовать занятости,

международному сотрудничеству, познания природы и культурного наследия. Многие страны от этого получают значительные доходы.

В современном мире наблюдается смещение массового туристического интереса от обычных поездок с целью отдыха к содержательным, познавательным путешествиям. На смену концепции трех «S» («Sun-Sea-Sand») – солнце, море, песок – приходит концепция трех «L» («Landscape-Lore-Leisure») – пейзажи, традиции, досуг. Поэтому туристическая мода поднимает на пик массовой популярности путешествия в сельскую местность, где городского туриста везде окружает экзотика: аграрные и сельские пейзажи, традиционный крестьянский образ жизни, домашние животные, экологически чистые продукты и тому подобное.

Сельский зеленый туризм – развлекательный вид туризма, предусматривающий временное пребывание туристов в сельской местности (селе) и получения ими услуг сельского зеленого туризма [3].

Агротуризм является одной из самых распространенных (особенно в странах с фермерской организацией агробизнеса) форм сельского зеленого туризма. Агротуризм – это развлекательный вид туризма, сосредоточенный на сельских территориях, предусматривающий использование сельского (фермерского) хозяйства с целью рекреации, образования или активного привлечения к традиционным формам хозяйствования [1, с. 253].

Агротуризм может проявляться в разных формах, но всегда включает съем сельского дома. Различают две базовые формы агротуризма: съем квартиры с обслуживанием непосредственно в пределах хозяйства; размещение на ночлег с самообслуживанием на землях, принадлежащих к хозяйству, например, в кемпингах и палатках. Основным залогом успеха агротуризма являются: уровень фермера, навыки обслуживания гостей; эстетика фермерского хозяйства; близость размещения фермерского хозяйства в городской центр.

Понятие «сельский зеленый туризм» близко по смыслу проведения досуга в понятие «экологический туризм». Экологический туризм (экотуризм) – это познавательный и развлекательный вид туризма, сосредоточенный на природных

(малоизмененных человеком) территориях, который предусматривает занятия различными формами активной рекреации в природных ландшафтах без причинения вреда окружающей среде.

Для определения такого многоцелевого туризма появилось новое понятие «екоагротуризм». Этот вид туризма предусматривает использование гостевых домиков без хозяев (как, например, в Финляндии) или агроусадеб, расположенных в пределах или по обе стороны биосферных заповедников и национальных парков, которые, наряду с занятиями экологическим сельским хозяйством, предлагают широкий спектр экологических (от робинзонады к наблюдению за животными в их естественной среде) и спортивно-туристических занятий (охота, рыболовство и т.д.).

Однако, сельский зеленый туризм (а также агротуризм) и экотуризм отличаются основными целями использования свободного времени. Сельский зеленый туризм - это вид проведения досуга в форме стационарного отдыха с возможностью недалеких радиальных выездов или походов. Экотуризм - это вид проведения досуга в форме непрерывного движения, открытия дикой природы, маршрутного ознакомления с природными и историческими достопримечательностями территории, производного познание традиций и местной культуры (при этом сельские дома могут использоваться в качестве базы для ночлега и питания экотуристов).

Итак, социально-экономическое значение развития сельского зеленого туризма заключается в том, что он: стимулирует развитие крестьянских хозяйств, которые занимаются зеленым туризмом; способствует развитию местной инфраструктуры; способствует сбыту излишков сельскохозяйственной продукции, увеличивая дополнительные доходы крестьян и отчисления в местные бюджеты; активизирует местный рынок труда, повышает занятость, задерживает молодежь на селе, понижая потребность в заграничном заработках; способствует охране туристических ресурсов, прежде всего сохранению этнокультурной самобытности; создает возможности для содержательного отдыха малоимущих; способствует повышению культурного уровня жителей села и повышению экологического

сознания. Стратегической целью развития сельского зеленого туризма является создание конкурентоспособного на внутреннем и мировом рынках национального туристического продукта, способного максимально удовлетворить потребности как соотечественников, так и иностранцев. Это будет способствовать расширению, обеспечению комплексного развития рекреационных территорий и туристических центров, с учетом социально-экономических интересов их населения. Будет наблюдаться сохранение и восстановление природной среды и историко-культурного наследия, наполнения государственного и местного бюджетов.

Список литературы

1. Кузик С. П. Географія туризму : [навчальний посібник] / С.П. Кузик. – Київ : Знання, 2011. – 271 с.
2. Мельник Ю. Ф. Соціально-трудо́вий потенціал українського села. Стан, проблеми, шляхи вирішення / [Ю. Ф. Мельник, Б. К. Супіханов, Ю. Я. Лузан та ін.]; – К. : НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2007. – 352 с.
3. Проект Закону України «Про сільський зелений туризм». Електронний ресурс. Режим доступу: <http://goodpro.zp.ua>.

УДК 331.54:631.3:631.37:631.155.3

КВАЛІФІКАЦІЯ МЕХАНІЗАТОРІВ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГОРЕСУРСІВ

Федірець О. В., к. е. н., доцент

Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава

Ефективне аграрне виробництво в сучасних умовах неможливе без широкого використання енергетичних ресурсів: сонячної енергії, енергії інших природних ресурсів, людини, а також енергії на створення й експлуатацію

сільськогосподарських машин, тракторів, комбайнів, кормів, засобів захисту рослин і тварин, добрив, ПММ, електроенергії, природного газу й ін. Їхня наявність, види, доступ до них значною мірою впливають на економіку окремих галузей сільського господарства й агропромислового комплексу в цілому.

Витрати нафтопродуктів при роботі будь-якої техніки залежать не тільки від її технічного стану і організації експлуатації, але і також від кваліфікації водіїв та механізаторів. Кваліфіковані працівники не тільки значно перевищують виробничий план, економлять значну кількість нафтопродуктів, але і забезпечують надійну та довговічну експлуатацію машин та агрегатів. Досвідчений механізатор по незначних ознаках визначає зміни в роботі того чи іншого агрегату [2, с. 152].

Основою зростання культурно-технологічного рівня є підвищення загальноосвітньої та професійної підготовки працівників. Проте темпи зростання культурно-технологічного рівня залежать від того, якою мірою фізична і розумова праця диференціюється і спеціалізується, а також від того, якою мірою її елементи передаються техніці. Тобто зростання культурно-технологічного рівня працівників відбувається у взаємодії з розвитком техніки.

Зростання фінансування підприємством підвищення кваліфікації працівників дасть змогу більш ефективно використовувати машинно-тракторні агрегати, що допоможе знизити затрати енергоресурсів при виконанні основних агротехнічних операцій.

Важливими умовами дієздатності механізаторського колективу є нормальні взаємні стосунки між його членами, тому керівникам бригад і виробничих підрозділів до комплектування екіпажів тракторних агрегатів варто підходити ретельно, особливо там, в колективі є молоді механізатори.

Основним чинником формування соціальної активності людини є праця, визначальна умова збереження і підтримки соціального життя. Тому важливим джерелом розвитку суспільства в цілому, включаючи і розвиток соціальної активності, є мотивація трудової діяльності людини. Будь-який керівник повинен мати загальне уявлення про те, що таке мотивація, щоб зрозуміти, яким чином слід впливати на діяльність персоналу організації, які з існуючих методів, теорій,

концепцій слід застосувати, щоб добитися від працівників активної і ефективної праці, направленої на досягнення певної мети [3, с. 129].

Істинні мотиви, які примушують людину віддавати роботі максимум зусиль, визначити не просто. Вони надзвичайно складні. Спрощено, в теорії менеджменту виділяють такі підстави, необхідні для участі людини в трудовій діяльності:

- наявність необхідності трудитися;
- об'єктивні (фізіологічні) можливості для праці;
- наявність професійної кваліфікації і здібностей;
- наявність мотивації.

При розгляді мотивації працівника передбачається, що у нього вже в тому або іншому ступені є наявними перші три умови участі в трудовій діяльності, оскільки ці умови важко ініціювати або управляти ними із сторони. Задача керівника (менеджера) полягає, таким чином, в управлінні четвертим чинником, тобто в застосуванні мотивування до людини у принципі готової і здатної трудитися.

Система організації енергозаощадження в сільському господарстві включає різні методи стимулювання цього процесу, зокрема, економічні, організаційно-правові та соціально-психологічні.

Позитивних показників використання техніки, заощадження енергоресурсів підприємства засновані на приватній власності досягають перш за все внаслідок зміни ставлення до праці.

Дослідження фізіологів свідчать, що визначальною рисою людини є сила характеру. Сильні індивіди становлять 10%, середні – 70, решта 20% – люди зі слабким характером. Експертні оцінки соціологів показують, що до супернормативного типу (виключно добросовісні) відносяться 5% загальної чисельності працівників, до нормативного (добросовісні) – 35%. Більша частина фермерів та орендарів, приватних підприємців належать до супернормативного та нормативного типу. Форма організації праці впливає на ставлення працівників до роботи і визначає рівень ефективності сільськогосподарського виробництва. Багато що залежить від дій суб'єкта, спрямованих на удосконалення виробничих

процесів, технічних засобів, максимального врахування природно-погодних умов тощо.

Список використаних джерел

1. Гришко В.В. Енергозбереження в сільському господарстві (економіка, організація, управління) / В.В. Гришко, В.І. Перебийніс, В.М. Рабштина – Полтава: Полтава, 1996. – 280 с.
2. Корчемний М. Енергозбереження в агропромисловому комплексі / М. Корчемний, В. Федорейко, В. Щербань – Тернопіль: Підручники & посібники, 2001. – 974 с.
3. Мороз О.В. Енергетична еволюція сільського господарства України / О.В. Мороз. – К.: Урожай, 1997. – 263с.
4. Перебийніс В.І. Енергетичний менеджмент: [навч. посіб.] / В.І. Перебийніс – Полтава: ІнтерГрафіка, 2004 – 232 с.

УДК 338

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ВЕНЧУРНОГО БІЗНЕСУ

Шатравка І. В. студентка¹⁰

Кременчуцький національний університет ім. Михайла Остроградського

Рівень розвитку людства та науково-технічного прогресу країни в цілому залежить від підготовки нових пластів для розвитку та підтримки інновацій. Тому на сучасному етапі фінансування та ресурсне забезпечення нововведень набирає своєї актуальності та стає пріоритетним напрямком на сучасному етапі становлення

¹⁰Науковий керівник: Петченко М. В., к.е.н., доцент
Кременчуцький національний університет ім. Михайла Остроградського

економіки країни.

Венчурний бізнес виступає найважливішою креативною частиною інноваційного процесу сучасного постіндустріального суспільства.

Нами проведено дослідження існуючих підходів щодо фінансування венчурного бізнесу на всіх його етапах.

Пол Грем у своїй роботі [1] узагальнює існуючі підходи та етапи фінансування:

1. Посівні інвестиції – перший етап на якому основним джерелом фінансування виступають друзі, сім'я, засновники, аналогічне до англійського FFF або 3F-friends, family, founders[3]. Кошти покривають базові витрати на розробку бізнес-плану та прототипу проекту. Залучення венчурних фондів – надзвичайно рідке явище.

2. Ангельські інвестиції - від приватних інвесторів, які зацікавлені в участі у розвитку компаній, дають можливість розширити штат, закінчити роботу над першою версією продукту, залучити перших клієнтів. Бізнес-ангел зазвичай отримує місце в раді директорів, можливість блокувати рішення засновників, які вважатиме нерозумними.

3. Раунд «А» - залучення коштів венчурного фонду в компанію з працездатним продуктом, клієнтами та планами розвитку. Сума інвестицій значно перевищує отримані раніше, і стартап починає будувати формальну структуру і розширюватися.

Також можливим підходом до фінансування можуть виступати бізнес-інкубатори, що представляють собою організацію, яка надає підтримку проєктів-стартапів молодим підприємцям на всіх етапах розвитку, а не лише на початку.

В ході дослідження був проведений аналіз щодо стану фінансування венчурного бізнесу в Україні в період з першого кварталу 2012 року по перший квартал 2015 року, включно, через вартість чистих активів (ВЧА) венчурних інститутів спільного інвестування (ІСІ). (рис.1) [2].

Слід відмітити, що відповідно до рис. 1 в Україні спостерігається повільна динаміка зростання обсягів інвестування з початку 2014 року і по нинішній час, що

пов'язано із політичними та економічними подіями в Україні, які мають місце на даний час. Структура активів зазнає скорочення суми і частки активів у цінних паперах, що відображається в уповільненні зростання ВЧА. Розвиток фінансового сектору України зазнає впливу відповідно до пристосування законодавства до вимог ЄС.

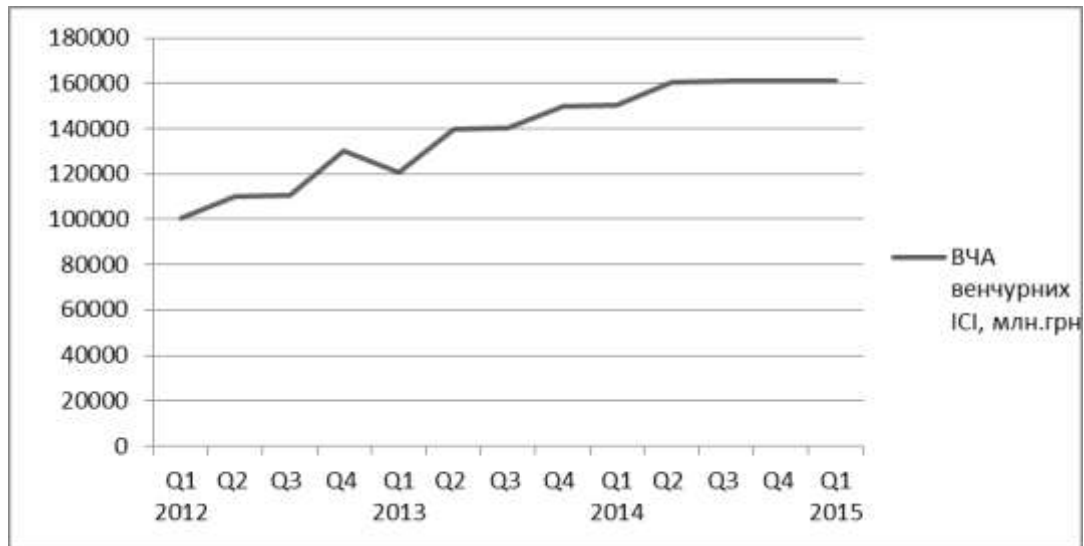


Рис.1 ВЧА венчурних ІСІ, млн грн

Отже, в процесі проведеного дослідження були виявлені основні проблеми фінансування венчурного бізнесу в Україні:

- відсутність досвіду венчурних угод у більшості учасників ринку;
- недостатня підтримка на законодавчому рівні через слаборозвинене правове середовище;
- недостатня кількість історій успіху.

Можливі шляхи вирішення проблем фінансування стартапів:

- довгострокова підтримка державою інноваційної політики та розробка програм спільного фінансування венчурного бізнесу;
- заохочення до венчурного інвестування підприємців (бізнес-ангелів);
- реформування законодавчої бази;
- створення конкурентоспроможного наукового середовища через розвиток фундаментальних та прикладних наук, які здатні створювати інновації для венчурного бізнесу;
- інвестування у розвиток освіти та якісного людського капіталу як базису для

створення та ефективного функціонування венчурного бізнесу.

Отже, на даному етапі необхідно приділити увагу розвитку та становленню венчурного бізнесу в Україні. Вирішення на сучасному етапі основних проблем його фінансування може сприяти додатковому залученню іноземних інвестицій та загальному росту економічного та соціального добробуту країни.

Список використаних джерел

1. Пол Г. How to Fund a Startup [Електронний ресурс] / Грем Пол. – 2005. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.paulgraham.com/startupfunding.html>.
2. Квартальні та річні огляди ІСІ [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.uaib.com.ua/analituaib/publ_ici_quart.html.
3. Мартін Ц. Early-Stage Startups Need Friends, Family, and Fools [Електронний ресурс] / Цвілінг Мартін – Режим доступу до ресурсу: <http://www.forbes.com/sites/martinzwilling/2011/12/19/early-stage-startups-need-friends-family-and-fools/>.

УДК 005:004

АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Шульженко І. В., к. е. н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

За оцінкою спеціалістів в області менеджменту персоналу, нині в країнах з розвиненою економікою не більше 45% найманих працівників в у структурі мотивів першість віддають досягненню матеріальної винагороди. При цьому за останні роки частка тих, хто віддає перевагу нематеріальним мотивам, різко зросла[1].

Постійні зміни в структурі, ієрархії мотивів слід розглядати як об'єктивну закономірність, властиву сучасним економічним системам. До чинників

трансформаційних процесів, що відбуваються в мотивації трудової діяльності, належать:

- зміни в структурі та якості сукупної робочої сили;
- зміни у змісті праці;
- зміни в матеріальному стані найманих працівників і в цілому якості їхнього життя;
- вичерпання резервів підвищення ефективності праці за рахунок фізичних можливостей людини.

Реакцією на зміну в структурі мотивів та їх ієрархії стало виникнення чисельних сучасних концепцій, які об'єднують нові принципові положення, незважаючи на певну різницю між ними. Ці концепції під назвами теорій «якості трудового життя», «забезпечення змісту праці», «гуманізації праці», «співучасті» трудящих, декларують необхідність нових підходів до підвищення соціальної та виробничої активності працівників.

Ці підходи зокрема передбачають розробку та впровадження в господарську практику [2]:

- програм гуманізації праці;
- програм професійно-кваліфікаційного розвитку робочої сили;
- нетрадиційних методів матеріального стимулювання (індивідуалізація заробітної плати, участь працівників у прибутках підприємства, плани групового стимулювання, право працівників на придбання акцій на пільгових засадах тощо);
- програм широкого залучення трудящих до управління виробництвом.

Розглянемо ці підходи детальніше.

Збагачення змісту і гуманізація праці здійснюється шляхом міжпрофесійного просування робочих з метою оволодіння новою, більш складною і творчою професією. Заходи щодо збагачення змісту та гуманізації праці не тільки покращують умови праці, роблять їх безпечними для здоров'я робітників, а й сприяють демократизації управління, залученню працівників до управління організацією.

Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу, що пов'язані із залученням робітників і фахівців до управління організацією, дозволяють більш повно задовольнити потреби людини вищого розряду (потреби в належності та причетності, потреби у визнанні, самоствердженості та самовираженні) й таким чином забезпечити її подальший розвиток [3].

До перспективних методів нематеріального стимулювання розвитку персоналу відноситься участь працівників в управлінні працею та якістю продукції (наданих послуг) на рівні структурного підрозділу організації. В цьому зв'язку заслуговує на увагу передовий досвід роботи гуртків якості в Японії та інших країнах з розвиненою ринковою економікою.

Розвитку персоналу сприяє робота членів гуртків якості з аналізу та розробки конкретних заходів щодо підвищення якості продукції (наданих послуг) та зниження витрат виробництва шляхом упровадження новітніх досягнень науково-технічного прогресу у вигляді наукових відкриттів, раціоналізаторських пропозицій тощо.

До інших методів нематеріального стимулювання розвитку персоналу належать створення робітничих рад чи спільних комітетів робітників, фахівців та керівників; участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій, компаній і т. п.

Суттєву роль в нематеріальному стимулюванні розвитку персоналу відіграє регулювання робочого часу та заохочення працівників у підвищенні свого рівня професійної майстерності на базі надання їм вільного часу[4].

При цьому особливий стимулюючий ефект мають додаткові та творчі відпустки, що надаються працівникам, в тому числі для самостійного навчання, підвищення рівня кваліфікації, підготовки дисертаційних робіт, пов'язаних з проблематикою виробництва, понад термінів, установлених чинним трудовим законодавством .

Зрозуміло, не можна механічно перенести зарубіжний досвід у вітчизняну економіку. Однак неодмінною має бути їх адаптація до умов конкретного підприємства.

Список використаних джерел

- 1.Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О.Чернушкіна // Україна: Аспекти праці. – 2008. – №4. – С. 32-36.
- 2.Денисенко І.А. Мотивація і її вплив на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в умовах економічної кризи / І.А. Денисенко, А.Є. Пожидаєв // АГРОСВІТ. – 2011. – №17/18. – С. 26-28.
- 3.Кулик І. Мотивація праці в Україні та за кордоном / І. Кулик // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2008. – №1. – С. 62-66.
- 4.Червінська Л. Розроблення сучасних підходів до мотивації персоналу в менеджменті / Л. Червінська // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 37-39.

УДК 330.3

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОЛЕКТИВІ ПРИ УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

Шупта І. М., к. п. н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

На сьогодні в теорії та практиці менеджменту все більшої актуальності набирають проблеми організаційного розвитку – досягнення такого гармонійного стану організацій, за якого збігаються параметри формальної й неформальної організації, й досягається гармонія цілей (очікувань) як працівників, так і самої організації. Для досягнення такого стану необхідно володіти певним інструментарієм щодо здійснення організаційних змін, розуміти сутність соціальних і психологічних явищ, що мають місце в колективі, вміти впливати на них. Опір – це перша реакція на зміни, оскільки для людей необхідна на певна кількість часу для того, щоб оцінити витрати та переваги цих змін для себе. Саме

тому нові ініціативи, які надходять з боку керівництва досить часто викликають суперечливу реакцію в підлеглих.

Організаційні зміни завжди супроводжуються зламом звичних цінностей, норм і шаблонів дій співробітників, а також традиційних способів прийняття рішень, що можуть стати на заваді адаптації організації за нового темпу й нових напрямів діяльності. Будь-яка зміна зустрічає опір, який може бути настільки сильним, що його неможливо подолати. Опір – багатогранне явище, що зумовлює непередбачувані зволікання, додаткові витрати й нестабільність процесу організаційних змін. Цей спротив виявляється завжди у відповідь на будь-які зміни. З точки зору наук про поведінку, опір персоналу є природним проявом різних психологічних установок щодо раціональності, згідно з якими групи та окремі індивіди взаємодіють один з одним.

Тому слід прийняти до уваги той факт, що він є неминучим явищем. На початку необхідно зрозуміти, чому менеджери функціональних підрозділів чи підлеглі не хочуть цих змін.

Носіями опору, так само, як і носіями змін, є люди. Хоча люди в принципі не бояться змін, вони бояться бути зміненими. Люди бояться того, що організаційні перетворення торкнуться їх роботи, їх становища в організації, тобто сформованого статусу-кво. Тому прагнуть заважати проведенню змін, щоб не потрапити в нову, не зовсім ясну для них ситуацію, за якої їм доведеться багато чого робити не так, як вони це вже звикли робити, і займатися не тим, чим вони займалися раніше.

Ставлення персоналу до змін можна розглянути як комбінацію станів двох факторів: 1) прийняття чи неприйняття змін; 2) відкрита або прихована демонстрація відношення до змін.

Тому керівництво організації на основі бесід, інтерв'ю, анкетування та інших форм збору інформації повинно намагатися з'ясувати, який тип реакції на зміни буде спостерігатися всередині трудового колективу, хто із співробітників організації займе позицію прихильника змін, а хто опиниться в одному з трьох інших положень (рис. 1).

Особливої актуальності такого роду прогнози набувають у великих організаціях та в організаціях, котрі існували без суттєвих змін досить тривалий проміжок часу, тому що в них опір змінам може бути виявитися досить сильним і широко розповсюдженим.



Рис. 1. Матриця «Зміни – опір» [1]

Аналіз потенційно можливих сил опору дозволяє виявити тих окремих членів колективу або ті групи в організації, які будуть чинити опір змінам, і усвідомити мотиви неприйняття цих змін. Для того, щоб зменшити потенційно можливий опір, корисно провести об'єднання людей в творчі групи, які будуть сприяти проведенню змін, залучати до вироблення програми проведення змін широке коло співробітників, провести серед них роз'яснювальну роботу, спрямовану на те, щоб переконати у необхідності проведення подібних змін для вирішення завдань, що стоять перед організацією.

Серед причин спротиву організаційним змінам, таких, як соціальні, організаційні, професійні, економічні слід також зосереджувати особливу увагу на психологічних причинах, що можуть бути індивідуальними та груповими.

Тому важливо зосередити увагу на психологічних особливостях неприйняття змін. Слід пам'ятати, що опір змінам посилюється, якщо ці зміни не обґрунтовані та не пояснені чи занадто радикальні [2]. Будь-які зміни потребують попереднього позитивного досвіду. Коли ж цей досвід виявився негативним, не призвів до позитивних результатів, персонал буде опиратися новим змінам.

Посиленню опору сприяють й такі обставини, як стабільність комерційних результатів, що дозволяла довгий час «почивати на лаврах», закостенілість, рутинна, недостатня кваліфікація та висока плинність кадрів, нездорова внутрішня атмосфера, панування авторитарних методів керівництва.

Отже, опір є неминучим явищем при проведенні будь-яких змін (особливо суттєвих та достатньо радикальних). Слід визначити мотиви опору серед працівників організації. Необхідно залучити до вироблення програми проведення організаційних змін якомога більше прихильників, провести серед них роз'яснювальну роботу, щоб переконати їх у необхідності проведення подібних змін.

Список використаних джерел

1. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2010. – 320 с.
2. Мкртычян Г. А. Опыт построения как классификации причин сопротивления организационным изменениям [Электрон. ресурс] / Г. А. Мкртычян, Е. Е. Войлокова. – Режим доступа : [www.hse.ru/.../ Опыт%20классификации%20причин%](http://www.hse.ru/.../Опыт%20классификации%20причин%20).

УДК 331.214.3:338.43

ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Черненко К. В., к. е. н.

Полтавська державна аграрна академія

На даному етапі розвитку економіки, у зв'язку з переходом підприємств на повний господарський розрахунок та самофінансування, вся система праці також перебудувалась. В цих умовах зусилля трудових колективів направлене на всебічне

збільшення прибутку підприємства, прискорення темпів росту продуктивності праці, введення нових потужностей, на збільшення випуску та покращення якості продукції при зниженні матеріальних та трудових витрат.

До найбільш важливих відноситься показник раціонального використання робочої сили. Сьогодні є дуже великі резерви зниження трудоемкості завдяки досягненням науки та техніки, покращенню використання робочого часу в результаті поліпшення організації праці та виробництва.

Збирання врожаю - найвідповідальніший період у господарсько-фінансовому житті будь-якого сільськогосподарського підприємства. Від того, наскільки організовано будуть проведені жнива, залежить кінцевий результат господарювання та ефективність господарської діяльності для кожного сільськогосподарського підприємства. У вирішенні цього питання важливу роль відіграє організація та оплата праці працівників, зайнятих на збиральних роботах, встановлення ефективних мотиваційних стимулів до високопродуктивної праці [1, с.512].

Враховуючи особливо важливе значення збирання врожаю зернових культур у стислі строки і без зайвих втрат, з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників сільськогосподарського виробництва у кінцевих результатах, умови оплати праці на збиранні зернових культур на підприємствах усіх організаційно-правових форм власності повинні визначатися з урахуванням фактичних умов та способів збирання, характеру хлібостою, наявної спеціальної зернозбиральної техніки тощо.

Базою для розрахунку оплати праці на збиранні врожаю є норми і положення щодо оплати праці, визначені в колективному договорі кожного підприємства [3, с. 6] .

Сільське господарство залишається однією з найважливіших галузей сфери матеріального виробництва національної економіки. Тому особливого значення набуває необхідність його розвитку, важливим фактором якого є матеріальне стимулювання найманих працівників, зайнятих сільськогосподарських підприємствах. Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв

потребує комплексного підходу і вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства. Щодо заходів макрорівня, то це підвищення ціни реалізації сільськогосподарської продукції і збільшення у ній частки витрат безпосередніх виробників, поступове зменшення і подальше усунення диспаритету цін на сільськогосподарську та промислову продукцію; державна підтримка середніх і великих підприємств шляхом надання пільгового кредитування тим з них, хто дбає про оновлення своєї матеріально-технічної бази, зменшення податкового тиску на них. Крім того, це підвищення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, оптимізація міжгалузевої диференціації заробітної плати, посилення державного впливу на порядок формування валових витрат і собівартості продукції.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств / В. Г. Андрійчук. – К.: ІЗМН, 2013. – 512 с.
2. Богиня Д. Ефективність праці в ринковій економіці / Д. Богиня, А. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 4. – С.6.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Аврамчук Л. А., к. п. н., доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Антропов В. А., магістрант
Полтавська державна аграрна академія

Березницький К. В., аспірант
Полтавська державна аграрна академія

Бунцев В. Є., аспірант
Полтавська державна аграрна академія

Вітко Ю. Д., аспірант
Полтавська державна аграрна академія

Волянська В. ІО.
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Воронько-Невіднича Т. В., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Грошев С. В., здобувач
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

Джос Д. С., студентка
Полтавська державна аграрна академія

Дорофєєв О. В., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Іванікова І. С., магістрант
Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучаєва

Крутько М. А. к. е. н.
Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка

Куряча М. В., магістрант
Полтавська державна аграрна академія

Лозинська Т. М., д. держ. упр., професор
Полтавська державна аграрна академія

Луценко О. А., к.е.н., доцент
Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка

Мандич О. В., к. е. н., доцент
Харківський національний технічний університет сільського господарства імені
Петра Василенка

Мельниченко В. В., аспірант
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Мирна О. В., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Невідничий О. С., аспірант
Полтавська державна аграрна академія

Остапова В. О., к. ю. н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Перебийніс Ю. В., викладач
Полтавський юридичний інститут Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Помаз О. М., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Помаз Ю. В., к.і.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Решетнікова О. В., к. е. н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Руденко Р. Ю., здобувач
Полтавська державна аграрна академія

Саєнко І. А., студент
Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка

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

Світлична А. В., к. е. н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Сердюк О. І., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Сердюк Я. О., магістрант
Полтавська державна аграрна академія

Толок М. С., магістрант
Полтавська державна аграрна академія

Федірець О. В., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Шатравка І. В. студентка
Кременчуцький національний університет ім. Михайла Остроградського

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

Шупта І. М., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Черненко К. В., к.е.н.
Полтавська державна аграрна академія

Яцюк А. В., студентка
Полтавська державна аграрна академія

РЕЗОЛЮЦІЯ

1. Основою зростання культурно-технологічного рівня працівників є підвищення їх загальноосвітньої та професійної підготовки. Проте темпи зростання культурно-технологічного рівня працівників залежать від того, якою мірою фізична і розумова праця диференціюється і спеціалізується, а також від того, якою мірою її елементи передаються техніці. Тобто зростання культурно-технологічного рівня працівників відбувається у взаємодії з розвитком техніки. Основним чинником формування соціальної активності людини є праця, визначальна умова збереження і підтримки соціального життя. Тому важливим джерелом розвитку суспільства в цілому, включаючи і розвиток соціальної активності, є мотивація трудової діяльності людини. Форма організації праці також впливає на ставлення працівників до роботи і визначає рівень ефективності сільськогосподарського виробництва.

2. Національний менталітет є важливим чинником впливу на організаційну культуру, характер мотивації праці та системи менеджменту підприємства. Менеджерам підприємств варто аналізувати та враховувати ментальні особливості своїх співробітників для ефективного управління узгодженою діяльністю підрозділів. Загалом українця можна охарактеризувати такими рисами, як адаптивність, гнучкість, гостинність і товариськість, приземлений прагматизм, розвинена інтуїція, працьовитість, хазяйновитість, універсальність, широкий кругозір, жвавість, нестандартні ходи, креативність, що є обов'язковою передумовою інноваційної активності співробітників. Українські компанії все активніше виявляють інтерес до систем управління талантами. Управління талантами в сучасних корпораціях має стати ключовим елементом стратегії виживання, яка допомагає їм відрізнитися від конкурентів і дає можливість з найменшими втратами пережити економічні потрясіння. Крім того, управління талантами сприяє поліпшенню іміджу організації і підтримці «бренду» організації як роботодавця на ринку праці.

3. Маркетинг є тією основою, на якій будується вся відтворювальна система аграрного сектора. Не враховуючи, як організовується економіка, вона повинна

оволодіти системою маркетингу, яка допоможе виробнику краще зрозуміти смак споживача і вирішити основні питання: які продукти виробляти, коли і в якому обсязі, а споживачеві надає можливість знайти необхідний продукт за мінімальною ціною. Сучасна система маркетингових заходів щодо просування продукції, розширення ринків повинна включати використання новітніх технологій, головною відмінністю яких є відносно низькі витрати, можливість охоплення значної аудиторії та висока ефективність. Серед останніх можна відзначити наступні: флешмоб, тренд-сеттінг, buzz-маркетинг, WOM technology, Event-маркетинг, Product placement, Ambient media, провокаційний маркетинг (ПМ), Entertainment – маркетинг, тикер, life placement.

4. У ХХІ ст. спостерігається подальше науково-технічне вдосконалення матеріальних елементів суспільного виробництва. Система бізнес-освіти зазнає постійного впливу науково-технічного прогресу. Основними тенденціями розвитку системи бізнес-освіти України, як і всього світу, стане подальша інтернаціоналізація, глобалізація, масовість та комерціалізація, що в майбутньому може призвести до появи віртуальних університетів.

На сьогодні в теорії та практиці менеджменту все більшої актуальності набирають проблеми організаційного розвитку – досягнення такого гармонійного стану організацій, за якого збігаються параметри формальної й неформальної організації, й досягається гармонія цілей (очікувань) як працівників, так і самої організації. Важливо зосередити увагу на психологічних особливостях неприйняття змін; забезпечити наявність попереднього позитивного досвіду; слід визначити мотиви опору серед працівників організації; залучити до вироблення програми проведення організаційних змін якомога більше прихильників, провести серед них роз'яснювальну роботу, щоб переконати їх у необхідності проведення подібних змін.

5. Питання ефективної господарської діяльності сільськогосподарських підприємств нині включають не тільки напрацьовані та апробовані механізми ринкових взаємовідносин, але й торкаються стратегічно важливих пріоритетів, пов'язаних з економікою виробництва і використання біоенергетичних ресурсів.

Для поширення застосування біоенергетичних технологій економічно доцільними є такі стратегічні ініціативи в аграрній сфері, а саме: створення ефективного законодавчого поля для виробників альтернативної енергії; впровадження системи стимулювання сільськогосподарських підприємств-виробників альтернативної енергії; впровадження системи стимулювання користувачів альтернативної енергії; забезпечення доступу продукрованої сільськогосподарськими підприємствами надлишкової енергії в загальні мережі; створення засад функціонування ринку біоенергетичних енергоджерел; впровадження на державному рівні програми кластеризації осередків виробництва альтернативної енергії; запровадження державного фінансування та хеджування ризиків інвестиційних проектів в сфері альтернативної енергетики; забезпечення державної підтримки технологічних інновацій в сфері біоенергетики через створення спеціалізованих акціонерних структур для виконання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт.

6. Оскільки природа і природні ресурси є основою життєдіяльності людини, їхнє виснаження та деградація за існуючих економічних відносин негативно позначаються на соціальних відносинах, структурі виробництва та споживання, призводять до зростання бідності. З іншого – виявилось, що багато поновлюваних природних благ не мають відповідної цінності, що призвело до їхнього виснаження та деградації. Тому і виникла необхідність переходу до екологічної економіки та економіки сталого розвитку. Для України процес євроінтеграції повинен супроводжуватися адаптацією до вимог спільної екологічної і соціальної політики Європейського Союзу.

7. На етапі прийняття рішення про об'єднання територіальних громад залучати до інформаційно-роз'яснювальної діяльності насамперед незаангажованих фахівців (юристів, науковців, громадських діячів), які, не маючи особистих інтересів, будуть пояснювати об'єктивні обставини об'єднання громад. Аналогічно слід підійти до кадрового забезпечення процесу розроблення проекту об'єднання територіальної громади. Існує досить висока потреба в методичному забезпеченні галузевих аспектів укрупнення громад, наприклад, створення освітніх округів, що потребує більш широкої суспільної взаємодії і залучення до неї

представників різних професійних сфер економічного життя, суб'єктів бізнесу, зацікавлених сільських мешканців, посадовців. Слід застерегти, що без широкої суспільної підтримки за наявної кадрової неспроможності багатьох сільських громад, їх об'єднання може здійснюватися з порушенням принципу добровільності і з непередбачуваними наслідками для подальшого функціонування громад.

8. В сучасних умовах господарювання з одного боку фінансова еліта сільськогосподарських підприємств повинна вибудувати механізм фінансового менеджменту за критерієм мінімізації фінансових витрат, що дозволить відкоригувати в бік збільшення прибутку підприємств, гарантуючи їм за інших рівних умов успіх та процвітання. А з іншого – рівень розвитку людства та науково-технічного прогресу країни в цілому залежить від підготовки нових пластів для розвитку та підтримки інновацій. Тому на сучасному етапі фінансування та ресурсне забезпечення нововведень набирає своєї актуальності та стає пріоритетним напрямком на сучасному етапі становлення економіки країни. Можливі шляхи вирішення проблем фінансування стартапів: довгострокова підтримка державою інноваційної політики та розробка програм спільного фінансування венчурного бізнесу; заохочення до венчурного інвестування підприємців (бізнес-ангелів); реформування законодавчої бази; створення конкурентоспроможного наукового середовища через розвиток фундаментальних та прикладних наук, які здатні створювати інновації для венчурного бізнесу; інвестування у розвиток освіти та якісного людського капіталу як базису для створення та ефективного функціонування венчурного бізнесу.

ЗМІСТ

Аврамчук Л. А., Волянська В. Ю. Особливості співпраці України з МВФ в сучасних умовах	4
Вітко Ю. Д. Збалансований розвиток аграрного виробництва в контексті антропоцентризму.....	7
Воронько-Невіднича Т. В., Невідничий О. С. Особливості використання новітніх технологій маркетингових комунікацій для сучасного підприємства.....	9
Грошев С. В. Еколого-економічні засади сталого розвитку сільських громад.....	12
Джос Д. С. Окремі аспекти польської адміністративної реформи.....	15
Дорофєєв О. В., Бунцев В. Є. Роль персоналу у забезпеченні конкурентних переваг аграрного підприємства.....	18
Іванікова І. С. Оплата праці як ознака соціалізації аграрного сектору економіки.....	21
Крутько М. А. Економічна сутність агропромислової інтеграції.....	24
Куряча М. В., Толок М. С. Управління використанням ресурсів підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності.....	28
Лозинська Т. М. Врахування людського фактора у процесі об'єднання територіальних громад в Україні.....	30
Луценко О. А., Саєнко І. А. Маркетингове забезпечення агробізнесу у США.....	33
Мандич О. В. Проблеми та перспективи підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств при виході на міжнародні ринки.....	36
Мельниченко В. В. Економічні засади використання біоенергетичного потенціалу сільськогосподарськими підприємствами України.....	39
Мирна О. В., Антропов В. А. Управління фінансовими витратами підприємства.....	42
Осташова В. О. Використання методів самовиховання у самоменеджменті..	47
Перебийніс Ю. В. Перспективи розвитку системи бізнес-освіти.....	51
Помаз О. М., Помаз Ю. В. Вплив національного менталітету на організаційну культуру та характер мотивації праці на українських підприємствах.....	54
Решетнікова О. В., Березницький К. В. Інвестиційний маркетинг як ефективне джерело фінансування капітальних вкладень.....	58
Руденко Р. Ю. Розвиток відновлювальної енергетики як фактор зниження антропологічного навантаження в сільському господарстві.....	63
Сазонова Т. О. Сучасні тенденції в стратегічному менеджменті персоналу...	66
Світлична А. В., Яцюк А. В. Витрати на оплату праці в сільськогосподарських підприємствах.....	69

Сердюк О. І., Сердюк Я. О. Управління талантами як стратегічний пріоритет.....	73
Сиренко Е. В., Яснолоб И. А. Перспективные направления развития сельского зелёного туризма.....	76
Федірець О. В. Кваліфікація механізаторів як чинник ефективного використання енергоресурсів.....	79
Шатравка І. В. Проблеми фінансування венчурного бізнесу.....	82
Шульженко І. В. Аналіз зарубіжного досвіду мотивації праці.....	85
Шупта І. М. Психологічні аспекти трудових відносин у колективі при управлінні організаційними змінами.....	88
Черненко К. В. Проблеми оплати праці в галузі сільського господарства в сучасних умовах.....	91
Відомості про авторів.	94
Резолюція.	97

УДК 631.15/16
ББК 65.9(4Укр) 32-2
А – 72

Відповідальні за випуск

Лозинська Т. М.
Сазонова Т. О.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Антропологічні аспекти управління сучасним підприємством : матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції (Полтава, 30 жовтня 2015 року). – Полтава : ПДАА, 2015. – 103 с.

Комп'ютерний набір

Сазонова Т. О.