

Харківський національний
економічний університет
імені Семена Кузнеця

Управління розвитком

Збірник наукових робіт

№ 8 (171) 2014

видається щомісячно

Харків • ХНЕУ ім. С. Кузнеця • 2014

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ РОБІТ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ

№ **8(171)** 2014

*Засновник і видавець ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
КВ № 16779–5351 ПР. від 21.05.2010 р.*

*Затверджено на засіданні
вченої ради університету,
протокол № 11 від 27.06.2014 р.*

Редакційна колегія

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

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

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

Гришова В. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Дікаєв Л. В. — канд. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Дорошніа М. С. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

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

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор Науково-дослідного

центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор Науково-дослідного

центру індустріальних проблем розвитку НАН України

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

Козьменко О. В. — докт. екон. наук, професор Української

академії банківської справи Національного банку України

Криворотов В. В. — докт. екон. наук, професор Уральського

федерального університету імені першого Президента

Росії Б. Н. Ельцина (Росія)

Левикін В. М. — докт. техн. наук, професор Харківського

національного університету радіоелектроніки

Лутай Л. А. — докт. екон. наук, професор Донецького

національного університету економіки і торгівлі імені

Михайла Туган-Барановського

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

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

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

Пилипенко А. А. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

(заступник головного редактора)

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

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

Сєдова Л. М. — відповідальний секретар

Чернов В. Г. — докт. екон. наук, професор Владимирського

державного університету (Росія)

Чухрай Н. І. — докт. екон. наук, професор Національного

університету "Львівська політехніка"

Ястремська О. М. — докт. екон. наук, професор

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Chauchat Jean-Hugues – Professeur (HdR) de l'Université
Lumière Lyon2 (France)

Chen Wei – PhD, Professor, Hebei University of Science
and Technology (China)

Gang Fan – Dr., Professor, Graduate School of Chinese
Academy of Social Sciences; Director of China's National
Economic Research Institute (China)

Hofshtabler Hannes – Professor, Upper Austria University
of Applied Sciences (Austria)

Hollner Helmut – FH-Prof. DL Dr Techn University of Applied
Sciences FH "Technikum Wien" (Austria)

Kalashnikov Vitaliy – Economy Doctor (ED), Assistant Professor,
Universidad Autónoma de Nuevo León (Mexico)

Ohrimenco Serghei – Dr. Sc. (Econ.), Professor, Academy
of Economic Studies (Moldova)

Pucher Robert – FH-Prof. DL Dr Techn, University of Applied
Sciences FH "Technikum Wien" (Austria)

Sarkisyan Agop – PhD, D.A., Tsenov Academy of Economics
(Bulgaria)

Solarz Jan Krzysztof – Prof. nadzw. dr hab., Akademia finansów,
Warszawa (Poland)

Vulanovic Milos – PhD, Assistant Professor of Finance,
Western New England University (USA)

Wackowski Kazimierz – Prof. nzw. dr hab., Politechnika
Warszawska (Poland)

John (Jack) William McNeill – PhD, Professor of Anthropology
and Intercultural Studies, Providence University College (Canada)

Irina Yatskiv – Dr. Sc. Eng., Vice rector, Professor, Transport
and Telecommunication Institute (Latvia)

Duro Benic – PhD, Full Professor with tenure, University
of Dubrovnik (Croatia)

Christine Cooper – PhD MSc BA (hons), Professor, University
of Strathclyde, Glasgow (UK)

Поштова адреса

засновника і видавця:

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

Головний редактор **Пономаренко В. С.**

Конт. телефон: (057)702-03-04

Поштова адреса редакції:

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

Зав. редакції **Сєдова Л. М.** (057)702-07-38

Редакція (057)702-07-28

Випусковий редактор – **Пушкар І. П.**

Редактори: **Бутенко В. О., Зобова З. В.,**

Овчаренко Н. М., Хижняк Т. М.

Комп'ютерна верстка – **Сосненко Л. С.**

E-mail: vydav@hneu.edu.ua

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

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

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

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 08.07.2014 р.

Формат 60×90 1/8. Папір MultiCopy.

Ум. друк. арк. 19,5. Обл.-вуг. арк. 24,57. Зам. № 192.

Ціна договірною.

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

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

© Харківський національний
економічний університет
імені Семена Кузнеця, 2014.

© Видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця,
дизайн обкладинки, 2014.

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

ВВЕДЕНИЕ НАЛОГА ТОБИНА В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрена необходимость проведения мероприятий по регулированию финансовых спекуляций в мире, что связано с глобализацией всех сфер мировой экономики, самостоятельностью финансового сектора и приобретением все более виртуального характера финансовой сферой деятельности. Представлен анализ положительных и отрицательных аспектов введения налога Тобина в Украине.

Анотація. Розглянуто потребу запровадження заходів з регулювання фінансових спекуляцій у світі, що пов'язано з глобалізацією всіх сфер світової економіки, самостійністю фінансового сектору і набуттям все більш віртуального характеру фінансовою сферою діяльності. Подано аналіз позитивних і негативних аспектів введення податку Тобіна в Україні.

Annotation. The article deals with the necessity for taking measures for regulation of financial speculation in the world which is caused by globalization of all world's economic spheres, independence of the financial sector and more and more virtual character of the financial sphere activity. Analysis of the positive and negative aspects of Tobin tax introduction in Ukraine is presented.

Ключевые слова: бюджет, налог Тобина, фондовый рынок, ценные бумаги, биржевые операции, внебиржевые операции.

В настоящее время украинский внебиржевой рынок нестабилен. Критична ситуація із-за крайне високої та швидкої інфляції цін на папіри та векселя. На основі цього аналізу рішення Верховної Ради о введенні податку Тобіна все більш актуальне. Цей податок виведе із тіні частину операцій з цінними папірами і підвищить доходи держбюджету. Крім того, при правильному розподілі отриманих коштів вдасться простимулювати бізнес.

Податок Тобіна розглядався в роботах таких економістів, як: Н. Жмурко, С. Колокольний, О. Лантух, А. Погорлецький, О. Чумаков і др. [1 – 3].

Поняття "податок Тобіна" складається в установленні податку в розмірі 0,5 % на всі форми обмінних валютних операцій. Податкова ставка буде пропорційною частоті операції, податкова навантаження буде найбільшою для операцій строком коротше 3 місяців [1]. Обмінні операції, які базуються не на економічних потребах, а на короткочасних ринкових очікуваннях стануть неприбутковими. В той же час податок не обременит довгочасних інвесторів. Податок Тобіна направлено проти надмірної нерівномірності в розподілі світового багатства і з метою соціального економічного розвитку розвиваючихся країн [4].

Вивчення літературних джерел показує, що вперше ідея про введення податку на міжнародні фінансові угоди була описана англійським економістом Кейнсом. Він наголошував на необхідності зміцити довгочасну основу формування цін на фондових ринках. А більш основательно ця ідея була сформульована і досліджена американським економістом і лауреатом Нобелівської премії по економіці Джеймсом Тобіном. В теперішній час податкування операцій з цінними папірами, або податок Тобіна (Financial Transaction Tax), існує в десятках країн світу. Наприклад, в Великобританії він складає півпроценту від сумми угоди, в Польщі – один відсоток від операції з внебиржевими цінними папірами і направлено на стимулювання переходу внебиржевого ринку в біржовий сегмент (табл. 1).

Таблица 1

Последствия налога Тобина для стран

Положительные стороны налога Тобина	Отрицательные стороны налога Тобина
1	2
Великобритания	
Отмена налога на источник при реализации акций, то есть взимается налог с покупателя	Возможно двойное налогообложение
Закрывает "налоговые лазейки" пополнения бюджета	Налог взимается с покупателя, поэтому покупатель стремится "сбить цену" на ценные бумаги
Стимуляция фондовых бирж	

1	2
Польша	
Стимулирование биржевого сегмента	Доминирующая часть государственных обязательств
Высокая конкурентная способность государственных ценных бумаг	Ценные бумаги предприятий носят краткосрочный характер
На вторичном рынке зарубежные инвесторы пользуются равными правами с местными	Приобретенные бумаги на внебиржевом рынке требуют регистрации в едином реестре бумаг
США	
–	Введение налога в одностороннем порядке разрывает связи внутри мировой экономики
–	Риск двойного налогообложения
–	Налог нарушит международное сотрудничество в налоговой сфере

В Украине в новом Налоговом кодексе рассматривается вопрос о введении налога Тобина. Украинский законопроект № 11285 "О внесении изменений в Налоговый кодекс Украины в связи с дальнейшим усовершенствованием налогов и сборов" – предлагает введение акцизного налога на операции по отчуждению ценных бумаг и операции с деривативами: для сделок, проведенных на фондовой бирже – на уровне нуля процентов; для ценных бумаг, находящихся в биржевом реестре, и для сделок, которые осуществлены на внебиржевом рынке, – 0,1 %; для внебиржевых сделок – 3 % – преследует цель увеличить публичность рынка ценных бумаг, обеспечить формирование справедливой биржевой цены, а также снять риски злоупотреблений и манипуляций [2].

Целесообразно представить анализ преимуществ и недостатков введения данного вида налога, обобщенные автором, на примере Украины (табл. 2).

Таблица 2

Налог Тобина для Украины

Положительные стороны налога	Отрицательные стороны налога
Стимулирование биржевого рынка	Налог не обеспечит выход всех эмитентов на рынок
Минимизация сомнительных бумаг	Не обеспечит справедливое ценообразование
Пополнение бюджета	При продаже акций акционерных обществ необходимо платить 3 %
Регистрация сделок	Налог превратится в налог на реконструкцию бизнеса
	Возможно снижение объема товаров

"Нулевое" налогообложение биржевых сделок и введение акциза на внебиржевые – это переход к мировой практике, стимулирование роста оборотов рыночных операций, дополнительные преимущества и гарантии для инвесторов, рост ликвидности рынка. Хотя в Польше подобный налог является одним из самых высоких в Европе, инвесторы стремятся попасть на этот рынок [5]. Это предусматривает сближение налогового и финансового учетов. Сейчас в Украине работает "обособленный" налоговый учет, который недостаточно прозрачен, сложен и позволяет уклоняться от уплаты налогов. Кроме того, на долгосрочные инвестиции налог Тобина не влияет. Однако стоит учесть и негативные аспекты налога. Предлагаемый налог достаточно сильно отличается от налога Тобина в чистом виде. Кроме того, введение налога Тобина в Швеции еще в 1984 году показало, что поступления в бюджет снизились, а также существенно снизился объем торгов. Соответственно, таких последствий можно ожидать и в Украине. Предложенный украинский акциз не обеспечит массовый выход национальных эмитентов на биржи и справедливое ценообразование. Стоит обратить внимание на то, что собственники частных и закрытых акционерных обществ при продаже акций предприятий будут вынуждены платить 3 %, потому что их ценные бумаги не могут быть в листинге. Фактически этот акциз будет превращен в налог на реконструкцию бизнеса.

Таким образом, можно сделать вывод, что введение налога Тобина в Украине призвано не к стимулированию биржевого рынка, минимизации сомнительных операций с ценными бумагами, развитию прозрачного и ликвидного фондового рынка, а на формальную регистрацию сделок на биржах.

При правильном формировании средств, которые будут поступать от налога, целесообразно уменьшение налога для малого бизнеса. Так государство простимулирует и выход операций с ценными бумагами на открытый рынок и работу малого бизнеса (рисунок).

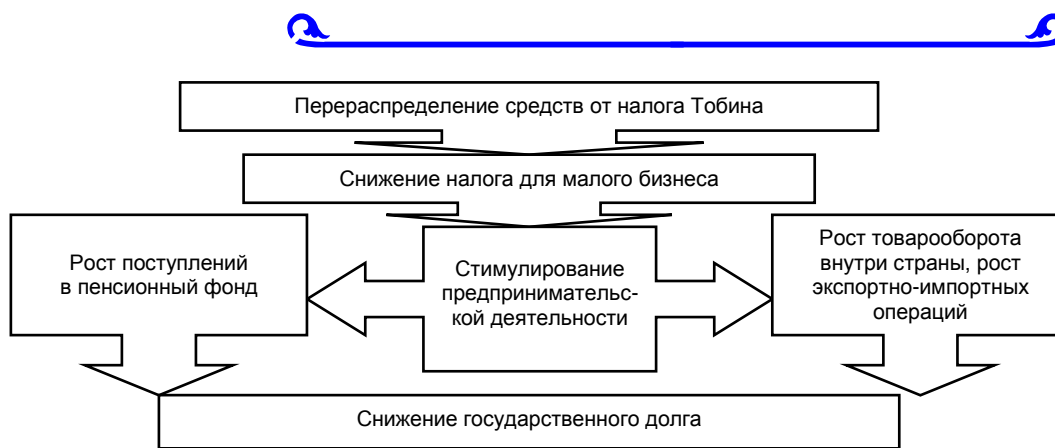


Рис. Стимулирование малого бизнеса

При более тщательном распределении средств, поступивших от введения налога Тобина, возможно покрытие государственного долга, стимулирование предпринимательской деятельности, снижение теневых операций. В целом наблюдается больше положительных сторон, чем отрицательных.

Дальнейшая сфера исследования состоит в анализе функционирования биржевого сегмента Украины, операций с ценными бумагами.

Научн. рук. Возненко Н. И.

Литература: 1. Вступление к международному налогу на финансовые операции [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.fpsu.org.ua>. – Название с экрана. 2. Глушенко С. В. Налоговое стимулирование инвестиций в ценные бумаги // Финансы Украины. – 2004. – № 1. – С. 70–74. 3. Головки А. Комментарии к Закону Украины "О ценных бумагах и фондовом рынке" / А. Головки // Финансовый рынок Украины. – 2006. – № 5–6. – С. 9–24. 4. Жмурко Н. В. Долларизация экономики Украины в условиях финансовой нестабильности / Н. В. Жмурко // Экономическое пространство. – 2009. – № 1. – С. 1. 5. Лантух О. В. Финансовый рынок Украины в условиях глобализации / О. В. Лантух, С. В. Колокольный // Экономическое пространство. – 2008. – № 14. – С. 36–43. 6. Механизм внешнеэкономической деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://biblk.kma.mk.ua>. – Название с экрана. 7. Мостовенко С. Особенности изъятия налога на доходы физических лиц при налогообложении операций с ценными бумагами / С. Мостовенко // Теория и практика интеллектуальной собственности. – 2012. – № 6. – С. 126–133. 8. Оксанич С. Перспективы отечественного рынка ценных бумаг в контексте налоговых новаций / С. Оксанич // Финансовый рынок Украины. – 2012. – № 11. – С. 11–13. 9. Рынок нужно выводить из тени [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://expert.ua/articles/9/0/10837>. – Название с экрана. 10. Чумаков О. А. Налог Тобина как противодействие финансовой нестабильности в мире / О. А. Чумаков // Финансовый рынок Украины. – 2010. – С. 2–4. 11. Харицкий В. Государственные ценные бумаги: к вопросу о классификации / В. Харицкий // Вестник академии правовых наук Украины. – 2005. – № 3. – С. 161–167.

УДК 005.956.2

Лысюк Н. А.

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Рассмотрена сущность аутплейсмента персонала и этапы его проведения. Определены основные преимущества и недостатки аутплейсмента персонала для предприятия.

Анотація. Розглянуто сутність аутплейсменту персоналу та етапи його проведення. Визначено основні переваги та недоліки аутплейсменту персоналу для підприємства.

© Лысюк Н. А., 2014



Annotation. The essence of the outplacement of staff and the stages of its implementation were studied. The main advantages and disadvantages of outplacement of staff for a company were identified.

Ключевые слова: аутплейсмент персонала, этапы проведения аутплейсмента, топ-менеджеры, преимущества и недостатки аутплейсмента персонала.

На современном этапе развития экономики многие предприятия вынуждены сокращать персонал, увольнять сотрудников. В этой ситуации предприятие может достаточно легко лишиться имиджа привлекательного работодателя и надежного партнера, а может наоборот укрепить свой авторитет.

Высвобождение персонала является вынужденной мерой поэтому в данном случае можно прибегнуть к аутплейсменту. Сегодня аутплейсмент персонала является очень актуальным, поскольку он позволяет предприятию сохранить хорошую деловую репутацию и не испортить свой имидж в процессе высвобождения персонала.

Целью данного исследования является раскрытие сущности и этапов проведения аутплейсмента персонала, а также определение преимуществ и недостатков проведения аутплейсмента персонала для предприятия.

Исследованием проблем, связанных с высвобождением работников и применением аутплейсмента персонала посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых, таких, как: Л. Балабанова, О. Сардак, А. Кибанов, А. Иванова, Д. Клим, И. Клюев, А. Коняева и др. [1 – 6].

Анализ литературных источников позволяет сделать вывод о существовании многих трактовок понятия "аутплейсмент персонала". В табл. 1 приведены некоторые из них.

Таблица 1

Определения понятия "Аутплейсмент персонала"

Авторы/источники	Сущность аутплейсмента
Википедия	1) консультация по трудоустройству сокращаемых сотрудников за счет бывшего работодателя; 2) услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала; 3) услуга по организации процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим способом, форма расторжения трудовых отношений между компанией и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания помощи в трудоустройстве уволенным сотрудникам [6]
Л. Балабанова, О. Сардак	Совокупность методов, с помощью которых кадровые службы осуществляют заинтересованным лицам, которые увольняются, помощь в трудоустройстве за счет предприятия в оптимальный срок и при наиболее благоприятных условиях [7, с. 370]
А. Кибанов	Термин, обозначающий, во-первых, новую форму расторжения трудового договора между организацией и одним или несколькими работниками; во-вторых, комплекс методов и средств, используемых специализированными подразделениями в целях оказания заинтересованным лицам помощи при трудоустройстве в оптимальные сроки и при наиболее благоприятных условиях [1]
А. Иванова	Система мер по корректному увольнению сотрудников и оптимизации численности персонала. Такую услугу предлагают кадровые и рекрутинговые агентства. Аутплейсмент позволяет работодателю проявить социальную ответственность об увольняемом сотруднике [2]
Д. Клим	Программа профессиональной поддержки консультантами людей, вынужденных покинуть компанию в результате сокращения или увольнения либо переходящих к следующему карьерному этапу [3, с. 15–18]
И. Клюев	Комплекс кадровых процедур и профессиональных консультаций, направленных на сопровождение персонала в процессе высвобождения (в том числе ориентация на рынке труда, психологическая поддержка) с целью трудоустройства [4]
А. Коняева	Комплекс мер, направленных на сглаживание отрицательных последствий увольнения сотрудников, включающих в себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя [5]
Авторское определение	Совокупность методов, средств и инструментов, применяемых на предприятии в рамках поддержки увольняемых сотрудников с целью их ориентации на рынке труда и быстром поиске работы

На практике аутплейсмент персонала проводится поэтапно. Выделяют два основных направления проведения аутплейсмента персонала – это услуги для топ-менеджеров и для специалистов среднего звена. Главное различие в том, что аутплейсмент для топ-менеджеров подразумевает, как правило, стопроцентную гарантию трудоустройства, в то время как при работе с middle-менеджментом упор делается на помощь в самостоятельном поиске новой работы. Когда увольнение касается рядовых специалистов, в пакет входит несколько меньше услуг, нежели для ценных работников. Так, при аутплейсменте младших и средних менеджеров кадровые агентства готовы активно продвигать специалиста посредством использования всевозможных СМИ, в которых будет размещено его резюме, и консультировать его относительно правильного позиционирования себя на рынке труда. Стандартные этапы проведения аутплейсмента персонала представлены на рисунке.

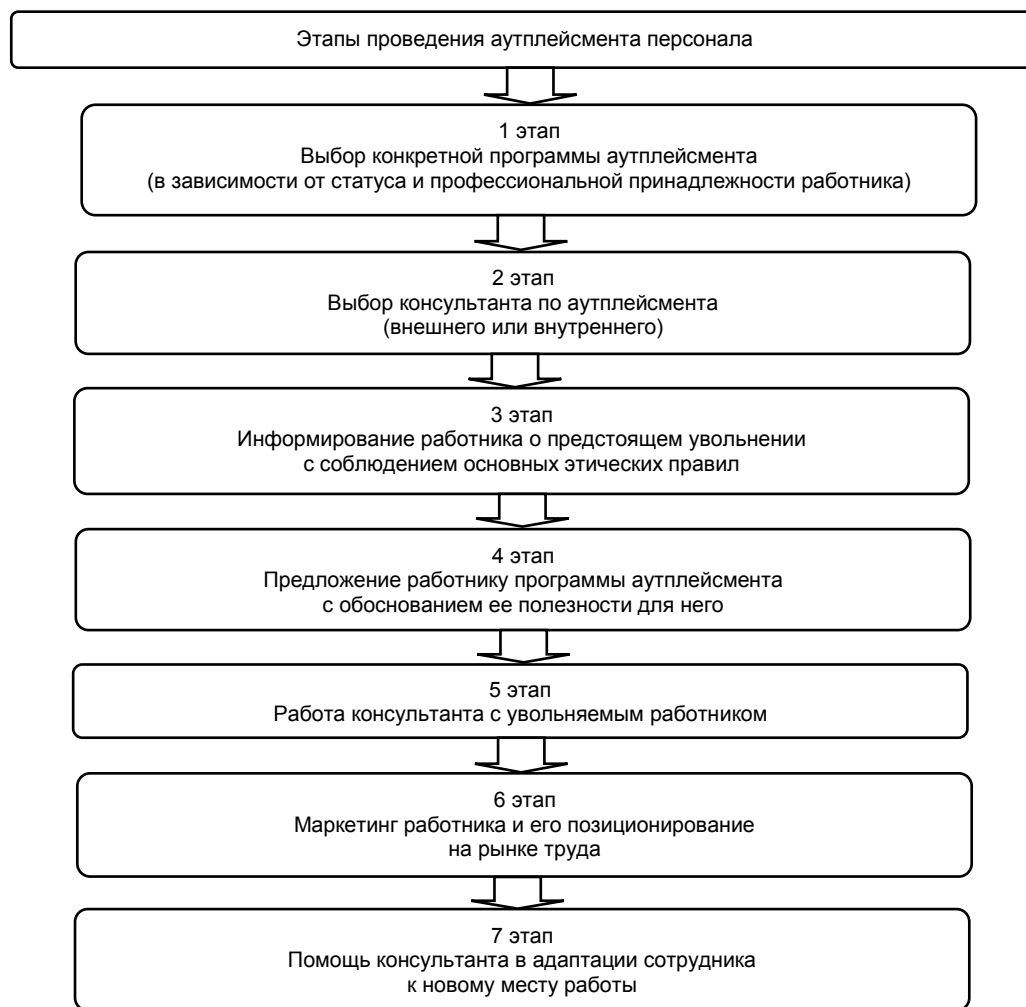


Рис. Этапы проведения аутплейсмента персонала

Проведение аутплейсмента персонала является позитивным не только для предприятия, а и для его сотрудников [8]. Преимущества и недостатки аутплейсмента персонала для предприятия представлены в табл. 2.

Таблица 2

Преимущества и недостатки аутплейсмента персонала

Преимущества	Недостатки
1	2
Сохранение положительного имиджа организации, как в глазах покидающих ее работников, так и в глазах остающихся; сохранение благоприятного психологического и морального климата на предприятии;	Некоторые сотрудники, не оценив заботу бывшего работодателя, все же нанесут урон репутации предприятия; выполнение обязанностей по программе аутплейсмента может затянуться на неограниченное время,

1	2
<p>поддержание лояльности сотрудников; предотвращение обращения покидающих предприятие в судебные (арбитражные) органы с целью "восстановления справедливости"; инвестиция в бренд "работодатель мечты"; появление шанса, что нужный сотрудник не уйдет к конкуренту; получение работодателем сведений о дальнейшей трудовой биографии сокращаемого сотрудника; возможность дальнейшего сотрудничества с теми, кто был ранее сокращен</p>	<p>что может принести дополнительные расходы предприятию; возможность отказа уволенного работника сотрудничать по программе аутплейсмента; отсутствие уверенности в точном трудоустройстве работника</p>

Несмотря на все недостатки, аутплейсмент персонала имеет очень много преимуществ, которые оказывают положительное воздействие, поэтому его применение является эффективным для предприятия.

Таким образом, высвобождение персонала может оказывать отрицательное влияние на деятельность предприятия, поэтому применение аутплейсмента является незаменимым. Аутплейсмент персонала позволит сохранить положительную репутацию предприятия как работодателя, улучшит морально-психологический климат в коллективе, будет способствовать укреплению лояльности сотрудников предприятия. Анализ этапов реализации аутплейсмента на предприятии позволяет сделать вывод о отсутствии единого налаженного механизма управления аутплейсментом, что свидетельствует о необходимости его дальнейшего изучения и совершенствования.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 2. Иванова А. Аутплейсмент: как корректно уволить сотрудника и сохранить имидж компании? [Электронный ресурс] / А. Иванова. – Режим доступа : <http://212.34.47.45-/article/n48819>. – Название с экрана. 3. Клим Д. Аутплейсмент как красивое расставание / Д. Клим // Я – перший. – 2010. – № 1–2. – С. 15–18. 4. Клим Д. Методика работы с негативной эмоциональной волной в ситуации высвобождения персонала [Электронный ресурс] / Д. Клим, А. Авраменко. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file>. – Название с экрана. 5. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала [Электронный ресурс] / А. Коняева – Режим доступа : http://www.staffexpert.ru/up/article/?article_id=333. – Название с экрана. 6. Вікіпедія. Матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>. – Назва з екрану. 7. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с. 8. Смолкин А. М. Менеджмент: основы организации : учебн. пособ. / А. М. Смолкин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 247 с.

Журавлева А. С.

УДК 005.32:331.101.3

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

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Аннотация. Рассмотрена роль и эффективность материального стимулирования, премии и нерегулярные выплаты для повышения материального стимулирования работников, условия для эффективного стимулирования персонала.

Анотація. Розглянуто роль та ефективність матеріального стимулювання, премії та нерегулярні виплати для підвищення матеріального стимулювання працівників, умови для ефективного стимулювання персоналу.

Annotation. The role and effectiveness of financial incentives, the types of co-payments to increase material incentives for workers, the conditions for the effective promotion of staff are considered.

Ключевые слова: материальное стимулирование труда, эффективность материального стимулирования труда, премирование.

Материальное стимулирование труда является одним из основных факторов воздействия на персонал, позволяющее изменить ситуацию на предприятии. Повышение эффективности материального стимулирования труда работников способствует росту производительности труда, повышению их заинтересованности в конечных результатах своего труда и деятельности предприятия в целом [1]. Необходимо оценивать затраты предприятия на материальное стимулирование и выявлять его экономическую эффективность. Это позволит в полной мере реализовать экономический потенциал предприятия и повысить мотивацию труда его работников.

Вопросы материального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых: И. Трифонова, Н. Павловской, Ю. Кокина, М. Волгина, Р. Яковлева и др. [2]. Эти ученые исследовали практику организации оплаты труда, занимались системой материального стимулирование. Были предложены новые подходы к оплате труда, а также было предложено усовершенствование существующих подходов в организации оплаты труда. Несмотря на это, требуется подробное рассмотрение вопросов касающихся обоснования роли и эффективности материального стимулирования работников предприятия.

Целью данного исследования является систематизация и выявление роли премий и нерегулярных выплат при материальном стимулировании труда работников предприятий.

Для повышения трудовой активности персонала широко используется система материального стимулирования, в которой используются различные формы – премирование за текущие результаты хозяйственной деятельности, доплаты и надбавки, различные единовременные поощрения за результаты труда и социальные выплаты. На предприятиях разрабатывается положение о материальном стимулировании, которое содержит общие положения, порядок и размеры премирования, лишения и снижения размера премий, правила выплаты надбавок за выслугу лет [3; 4].

В положении о премировании устанавливаются различные виды стимулирования, например, такие, как:

ежемесячные, ежеквартальные и годовые премии по результатам труда для каждого работника;

премии за выполнение особо важных заданий; процентные надбавки за выслугу лет;

дотации на обеды;

единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска;

оплата санаторно-курортного лечения.

Премирование, как правило, производится по результатам работы за месяц или квартал. При необходимости могут устанавливаться другие периоды для премирования (сезон).

Показатели и условия премирования должны быть конкретными, четко сформулированными. Они должны поддаваться количественному измерению и основываться на действующем учете и отчетности. Их расчет должен быть простым и понятным для работников. Показатели и условия премирования целесообразно дифференцировать по категориям работников. При этом не должна допускаться множественность показателей и условий премирования.

Для стимулирования труда в коллективных договорах может быть определена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты отдельным категориям работников, работающих в неотапливаемых помещениях, на открытом воздухе.

Совершенствование материального стимулирования работников обеспечивает рост не только экономической, но и социальной эффективности, которая является важнейшей предпосылкой благополучия предприятия и его работников.

Для повышения материального стимулирования работников при заключении коллективных договоров на предприятиях могут быть предусмотрены следующие премии и нерегулярные выплаты в соответствии с Законом Украины "Про оплату труда" [5] (таблица).

Таблица

Премии и нерегулярные выплаты

К премиям и нерегулярным выплатам относятся:	
1	2
№	Характеристика
1	Премии, выплачиваемые в установленном порядке по специальным системам премирования
2	Премии за содействие изобретательству и рационализации, за создание, освоение и внедрение новой техники, за введение в действие в срок и досрочно производственных мощностей и объектов строительства, за своевременную поставку продукции на экспорт и т. д.
3	Одноразовые поощрения (например, отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий, поощрений к юбилейным и памятным датам)
4	Вознаграждения по итогам работы за год

1	2
5	Денежные компенсации за неиспользованный отпуск (кроме оплаты дополнительного отпуска, предоставляемого работникам в соответствии с Законом Украины "О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы")
6	Материальная помощь (оздоровительные, экологические и другие выплаты)
7	Сумы прибыли, направленные на приобретение акций (для работников трудового коллектива)

Автор считает, что для того, что бы система стимулирования персонала стала эффективной, должны выполняться следующие условия:

Система стимулирования должна соответствовать стратегии развития бизнеса и организации, а также принятой политике стимулирования. Это означает, что основания стимулирования должны выбираться, исходя из целей развития, составляющих реализуемую стратегию.

Система стимулирования должна носить обязательный характер. Стимулирование должно производиться всякий раз при возникновении соответствующих оснований стимулирования.

Система стимулирования должна быть справедливой, то есть при возникновении оснований для стимулирования должны применяться только те формы, которые указаны в Коллективном договоре как соответствующие данному основанию.

Система стимулирования должна быть прозрачной, доступной для ознакомления всеми работниками предприятия. Это условие важно, так как если выполнены все предыдущие, но персонал не проинформирован о существующей системе взысканий и поощрений, то он не может корректировать свое поведение в организации.

Материальное стимулирование работников имеет существенные ограничения, особенно при достижении определенного уровня внутренней самооценки сотрудника [6]. Через несколько месяцев работник привыкает к своему нынешнему материальному достатку и это его больше не стимулирует на повышение интенсивности своего труда. Более того, даже для поддержания работоспособности и желания к труду на текущем уровне часто требуется дополнительная мотивация.

Научным результатом данного исследования является обоснование роли материального стимулирования персонала, выявление премий и нерегулярных выплат для повышения материального стимулирования работников, а также условий, при которых материальное стимулирование является более эффективным.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка эффективных механизмов управления материальным стимулированием на отечественных предприятиях.

Научн. рук. Назарова Г. В.

Литература: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 600 с. 2. Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : учебн. пособ. / А. Л. Жуков. – М. : МИК, 2003. – 336 с. 3. Економіка підприємства : підручник / М. Г. Грещак, В. М. Колот, А. П. Наливайко та ін. ; за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2000. – 527 с. 4. Кодекс законов о труде Украины. Трудовое законодательство / сост. Е. Примакова. – Х. : Фактор, 2001. – С. 8. 5. Про оплату праці : Закон України // Урядовий кур'єр. – 1995. – № 72–73. 6. Федченко А. А. Оплата труда и доходы работников : учебн. пособ. / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2004. – 552 с.

Думчикова А. В.

УДК 330.59

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ "ЯКІСТЬ ЖИТТЯ"

Анотація. Розглянуто та систематизовано існуючі підходи до розуміння сутності поняття якості життя, уточнено визначення даного поняття.

Аннотация. Рассмотрены и систематизированы существующие подходы к пониманию сущности понятия качества жизни; уточнено определение данного понятия.

© Думчикова А. В., 2014

Annotation. Existing approaches to understanding the essence of the concept of quality of life were considered and systematized; the definition of the concept was clarified.

Ключові слова: якість життя, потреба, цінності, населення (суспільство), особистість.

Мета дослідження – розглянути сутність поняття "якість життя" та уточнити його визначення. Стаття 3 Конституції України свідчить: "Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави" [1]. Проте далеко не кожен громадянин України може погодитися, що він відчуває на собі дані слова. Українці часто кажуть: "не можу знайти роботу", "працюю за копійки", "пропрацювала 40 років, а натомість – мізерна пенсія", "і де вона, безкоштовна медицина?", "ніяких тобі соціальних гарантій" та багато іншого. Саме тому поняття якості життя є актуальним у наш час, зокрема для нашої країни.

Проблему якості життя населення досліджували такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як: Р. Арон, Бестужев-Лада І. В., Беляков В. А., Дж. К. Гелбрейт, У. Джеймс, Р. Джонсен, Магомаєв М. М., Пархоменко Л. В., Попов І. С., Суббето А. І., Тодоров А. С., Р. Фатхутдінов, Дж. Форрестер, Циганкова В. А., І. Штерффен та багато інших [2 – 16].

Термін "якість життя" вперше з'явився в книзі американського економіста Дж. К. Гелбрейта "Суспільство достатку", пізніше був використаний у роботі соціолога Д. Рисмена "Самотня юрба". Своім введенням у політичний лексикон і, тим самим, формуванням соціального замовлення на наукову розробку цей термін зобов'язаний президентові США Дж. Кеннеді, який у "Доповіді про положення нації" у 1963 р. висунув тезу про те, що "якість американського життя повинна йти в ногу з кількістю американських товарів" [2].

Саме ці висловлювання спонукали до вивчення даного поняття, його дослідження та розвитку. Це питання стало цікавим для багатьох вчених, які давали різноманітні тлумачення. Проте, незважаючи на таке розмаїття, серед наукового співтовариства досі не існує єдиної думки. Слід розглянути погляди деяких вчених (таблиця).

Таблиця

Визначення поняття "якість життя"

Автори	Визначення
1	2
Р. Арон [3]	Якість життя – визначається ступенем розвитку рівня життя і виражається в "зростанні індивідуального доходу і в пропорційному його витратанні на предмети споживання, розкоші (або близькі до розкоші) і, зрештою, навіть на такі нематеріальні речі, як побутові послуги, культура, проведення вільного часу
Бестужев-Лада І. В. [4]	Якість життя – це сукупність ряду найважливіших цінностей. Як живеться людині, як задовольняються його потреби вищих порядків, в ім'я чого він живе, який сенс його життя, чи задоволений він своїм життям
Беляков В. А. [5]	Якість життя – економічна категорія, що відображає рівень розвитку потреб, які необхідно задовольнити для забезпечення нормальної життєдіяльності людини (як споживача), і ступінь їх задоволення через громадську трудову діяльність людини (як виробника), а так само умови для розвитку і задоволення цих потреб
Дж. К. Гелбрейт [6]	Якість життя – суспільні блага, що даються особистості зі зростанням інтелектуальних потреб
У. Джеймс [7]	Якість життя – задоволення/незадоволення суб'єктивних інтересів особистості
Р. Джонсен [8]	Якість життя – суб'єктивне задоволення, яке виражається або випробовуване індивідумом у фізичних, ментальних і соціальних ситуаціях, навіть за наявності якихось дефіцитів
Магомаєв М. М. [9]	Якість життя – ступінь забезпеченості населення всім тим, що йому необхідно для задоволення його різноманітних розумних потреб. У вузькому сенсі під терміном "якість життя" Магомаєв М. М. розуміє ступінь забезпеченості населення різноманітними благами, необхідними для задоволення його розумних потреб
Пархоменко Л. В. [10]	Якість життя за своєю економічною природою – це комплексна категорія, що припускає задоволення не тільки ринкових (споживання економічних благ: продовольства, харчування, різних товарів і послуг), але і неринкових потреб (потреби в певних соціальних та громадських правах і відносинах, високих рівнях здоров'я та освіти, прийнятному стані природного середовища
Попов І. С. [11]	Якість життя – це комплексна, інтегральна характеристика економічних і неекономічних чинників, що визначають становище людини в сучасному суспільстві

1	2
Суббето А. І. [12]	Якість життя уособлює собою синтез матеріальних і духовно-творчих сторін життя, рівень реалізації родових сил людини, його інтелекту, творчого сенсу життя. Якість життя є складною і суперечливою системою єдності духовних, інтелектуальних, матеріальних, соціокультурних, науково-освітніх, екологічних і демографічних компонентів життя як окремої людини, сім'ї, народу, так і суспільства в цілому людства
Тодоров А. С. [13]	Якість життя – комплексна інтегральна характеристика становища людини в різних соціальних системах, що виражає ступінь його соціальної свободи, можливостей всебічного розвитку, сукупність культурних і духовних цінностей, наданих у його розпорядження
Р. Фатхутдінов [14]	Якість життя – системне поняття, що характеризує кінцевий результат, насамперед якості роботи, законодавчої, виконавчої та судової влади держави
Дж. Форрестер [15]	Якість життя – ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб (результат комбінації різних статистичних величин: рівня злочинності, безробіття, доходів і споживання)
Циганков В. А. [16]	Якість життя – це сукупність життєвих цінностей, що характеризують види діяльності, структуру потреб, умови існування людини, задоволеність людей життям, соціальними відносинами і навколишнім середовищем
І. Штеффен [8]	Якість життя – управління економікою в інтересах більшості населення
Авторське визначення	Якість життя – комплекс економічних, соціальних, політичних, культурних, екологічних факторів, що впливають на умови існування людини, а також ступінь задоволеності цих характеристик

Різноманітність понять мають як відмінності, так і ряд спільних моментів. Серед виділених понять можна створити однорідні групи вчених, які мають схожий підхід (рисунок).

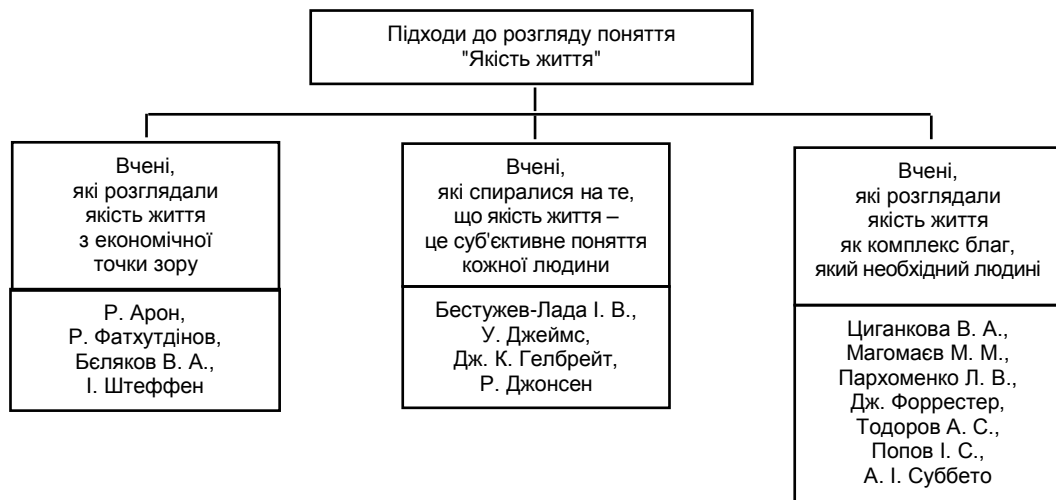


Рис. Підходи до розгляду поняття "Якість життя"

Ураховуючи розглянуті визначення сутності поняття "якість життя" та систематизовані підходи, можна дати авторське тлумачення. Таким чином, якість життя – це комплекс економічних, соціальних, політичних, культурних, екологічних факторів, що впливають на умови існування людини, а також ступінь задоволеності цих характеристик.

Науковим результатом даного дослідження є систематизація існуючих підходів та уточнення визначення поняття "якість життя" за рахунок його розгляду як необхідного комплексу благ.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає у визначенні складових якості життя населення, пріоритетних для України.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141. 2. Міжнародний центр перспективних досліджень / Податкова реформа: загальне бачення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.icps.com.ua/lichylnyk.html>. – Назва з екрану. 3. Арон Р. Этапы развития социологической мысли / Р. Арон ; общ. ред. и предисл. П. С. Гуревича. – М. : Издательская группа

"Прогресс" – "Политика", 1992. – 608 с. 4. Бестужев-Лада И. В. Качество жизни. Философский энциклопедический словарь / И. В. Бестужев-Лада. – М. : Советская энциклопедия, 1983. 5. Беляков В. А. Критерии оценки качества жизни в социально-территориальных образованиях (квалиметрический анализ потребительской корзины) : автореф. дис. канд. эконом. наук. / В. А. Беляков. – Ижевск, 2006. – 82 с. 6. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество / Дж. К. Гэлбрейт ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1969. – 480 с. 7. Джемс У. Прагматизм: новое название для некоторых старых методов мышления : популярные лекции по философии / У. Джемс ; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : ЛКИ, 2011. – 240 с. 8. Нікіфоренко В. Г. Якість життя населення регіону: аналіз, прогнозування, соціальна політика / В. Г. Нікіфоренко. – Одеса : Одеський нац. економічний університет, 2012. – 316 с. 9. Магомаев М. М. Качество жизни населения (теория, методология и механизмы) : дис. ... д-ра эконом. наук / М. М. Магомаев. – Махачкала, 2006. – 98. 10. Пархоменко Л. В. Качество жизни депрессивного региона: методология и управление : автореф. дис. д-ра эконом. наук / Л. В. Пархоменко. – Тамбов, 2006. – 102 с. 11. Попов С. И. Проблема "качества жизни" в современной идеологической борьбе / С. И. Попов. – М. : Политиздат, 1977. – 279 с. 12. Субетто А. И. Качество жизни, здоровье нации и безопасность государства – главные функционалы бытия и критерии социально-экономической политики государства / А. И. Субетто // Академия Тринитаризма. – 2003. 13. Тодоров А. С. Качество жизни: критический анализ буржуазных концепций / А. С. Тодоров. – М. : Прогресс, 1960. – 186 с. 14. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – 4-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с. 15. Форрестер Дж. В. Мировая динамика / Дж. В. Форрестер ; пер. с англ. – М. : Наука, 1978. – 168 с. 16. Цыганков В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / В. А. Цыганков. – М., 2007. – 47 с.

УДК 336.226.111

Гомон М. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СПРОЩЕНА СИСТЕМА ОПОДАТКУВАННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Анотация. Розглянуто особливості оподаткування доходу фізичних осіб-підприємців за спрощеною системою в Україні та визначено напрями його вдосконалення.

Аннотация. Рассмотрены особенности налогообложения дохода физических лиц-предпринимателей по упрощенной системе в Украине и определены направления его совершенствования.

Annotation. The features of the taxation of income of natural persons-entrepreneurs under the simplified system in Ukraine were examined and areas for improvement were identified.

Ключові слова: податки, фізичні особи-підприємці, єдиний податок, спрощена система оподаткування, дохід.

Актуальність проблеми полягає в тому, що малий бізнес є невід'ємним елементом сучасної ринкової системи господарювання, без якого неможливий подальший соціально-економічний розвиток. Постійні зміни механізмів оподаткування вітчизняних суб'єктів малого бізнесу зумовлені спочатку прийняттям відповідних положень Податкового кодексу України (ПКУ), а потім внесенням до нього цілої низки змін, пов'язаних з оподаткуванням зазначених підприємницьких структур, зумовлюють актуальність проблематики податкового регулювання їх діяльності та вимагають додаткової уваги науковців до проблем оподаткування такого типу підприємств та підприємців.

Дослідженням питань спрощеної системи оподаткування займалися такі вітчизняні вчені, як: А. Василенко, П. Гарасим, Є. Губар, Д. Дема, М. Дем'яненко, І. Зоріна, Т. Корнієнко, О. Покатаєва, Н. Ткаченко, І. Шершун та ін. Однак останні внесені зміни до ПКУ, що стосуються спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності, вимагають нових підходів до вирішення даних питань [1].

Варто зазначити, що єдиний податок із суб'єктів малого підприємництва завжди був і залишається вагомим джерелом надходжень до місцевих бюджетів та є серйозним важелем державного регулювання діяльності підприємців та малих підприємств, що є суб'єктами спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності. Удосконалення існуючої системи оподаткування є важливим як для платників податків, так і для податкових органів, оскільки платники очікують ліберальної системи оподаткування свого бізнесу, а держава, в свою чергу, збільшення надходжень до бюджету [2].



Варто також зазначити, що в Україні вже тривалий час розглядаються питання щодо реформування спрощеної системи оподаткування малого підприємництва, а також суперечки щодо доцільності її існування у збереженому існуючому вигляді чи з внесенням значних змін. Фахівці пропонують різні варіанти вирішення цього питання: і скасування системи загалом, і збереження її в наявному вигляді, і збереження зі значними чи незначними змінами [3].

Є доцільним збереження спрощеної системи оподаткування діяльності малого підприємництва як такої з обов'язковим її вдосконаленням та модернізацією відповідно до сучасних умов господарювання [4].

Реформування спрощеної системи оподаткування повинно полягати, здебільшого, в удосконаленні регулюючої функції податків і зборів. Мета податкового регулювання зумовлена, як правило, досягненням якісного соціально-економічного забезпечення у державі. Такий процес можна вважати об'єктивно доцільним і необхідним. Досягнутий результат залежатиме від науковості методів реформування та реального стану економіки держави.

Аналізуючи спрощену систему оподаткування в контексті діючих інструментів податкового регулювання доцільно відзначити, що реальні податкові пільги та податкове стимулювання є одними з найважливіших чинників зниження податкового навантаження та засіб пристосування податкової системи України до об'єктивних умов соціально-економічного розвитку [5].

Проте існує і ряд суттєвих недоліків. Зокрема, спрощена система оподаткування фактично нівелює економічну суть прибутковості бізнесу, оскільки об'єктом оподаткування є виручка від реалізації. Враховуючи те, що відбувається постійне зростання вартості сировини, матеріалів, комплектуючих, енергоносіїв тощо, виручка зростатиме, а, при насиченому ринку, прибуток зменшиться. Оскільки великі підприємства об'єктом оподаткування мають прибуток, а малі – виторг, то, в першу чергу, потерпають саме малі підприємства.

Разом з тим, навіть серйозні недоліки спрощеної системи оподаткування не є, на думку автора, аргументом для її ліквідації. Це буде явно неоптимальним рішенням через надзвичайно важливе соціальне значення для України. Крім цього, в сучасних ринкових умовах наявні вільні ніші, де лише малий бізнес може бути ефективним.

Для оптимізації балансу інтересів між державою і малим бізнесом необхідно реалізувати комплекс таких заходів, основними з яких, на думку автора, є такі:

1. Для платників єдиного податку за використання праці найманих працівників без належного оформлення трудових відносин посилити відповідальність.

2. Створити стимули для місцевих органів влади в зацікавленості розвитку малого бізнесу на їх територіях.

3. Зробити диференційованим (у межах року) граничний обсяг виручки від реалізації продукції, товарів, робіт, послуг, прив'язавши його або до індексу мінімальної заробітної плати, або до індексу інфляції.

4. Аналогічно до попереднього пункту, запровадити диференційовані (в межах року) ставки оподаткування.

5. Оптимізувати коло платників податку, що дозволить зменшити обсяги мінімізації оподаткування.

6. Оптимізувати перелік податків і зборів (обов'язкових платежів), що замінюються єдиним податком [6].

Крім того, з метою стимулювання розвитку вітчизняного малого підприємництва, що є важливим завданням для держави, гострою необхідністю є:

1. Звільнення від оподаткування новостворених підприємств та підприємців, хоча б протягом перших трьох років їх діяльності.

2. Запровадження диференційованих ставок єдиного податку для суб'єктів третьої-четвертої та п'ятої-шостої груп платників податків на спрощеній системі оподаткування в розрізі сум отримуваних ними доходів.

3. Уточнення переліку платників єдиного податку з метою недопущення використання спрощеного режиму оподаткування суб'єктів малого бізнесу в схемах оптимізації податкових виплат.

Дана система повинна передбачати простоту визначення бази оподаткування та розміру податкового зобов'язання, мінімізацію облікових процедур до рівня, доступного пересічному громадянину, що важко сказати про діючу. Посилення вимог до спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності із одночасним погіршенням комплексу умов для єдиноплатників стали головними причинами несприйняття нововведень та відобразилась на кількості суб'єктів малого підприємництва.

Спрощена система оподаткування є провідною частиною державної податкової політики підтримки розвитку малого підприємництва в Україні, а, отже, повинна супроводжуватися новими програмами та способами ведення бізнесу, як це практикується у передових зарубіжних країнах. Доцільно також наголосити, що зміна податкового законодавства та впровадження європейських стандартів у податкову систему України має здійснюватися послідовно та виважено, оскільки намагання побудувати систему оподаткування, наближену до європейського зразка, потребує часу. Прискорювати цей процес ризиковано, оскільки це може мати серйозні негативні наслідки. Саме тому реформування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності має здійснюватися з урахуванням особливостей соціально-економічної та суспільно-політичної ситуації в Україні [7].

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Дем'яненко М. Національна система державної підтримки аграрного сектора в умовах членства України в СОТ / М. Демяненко // Облік і фінанси АПК. – 2008. – № 3. – С. 11–15. 2. Чугунов І. Я. Податок з доходів фізичних осіб у системі фінансово-економічного регулювання / І. Я. Чугунов, А. Б. Ігнатенко

// Фінанси України. – 2009. – № 1. 3. Спрощена система оподаткування і майбутнє України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.narodnapravda.com.ua/economics/4cf5f9299bfd/>. – Назва з екрану. 4. Бабін І. І. Податкове право України : навч. посібн. / І. І. Бабін. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. – 504 с. 5. Синявська Л. Проблемні аспекти застосування спец режиму адміністрування ПДВ в сільському господарстві / Л. В. Синявська // АгроІнКом. – 2006. – № 7. – С. 23–26. 6. Добродій Т. Податковий кредит фізичним особам / Т. Добродій // Вісник податкової служби України. – 2004. – № 24. – С. 42–46. 7. Юрій С. І. Фіскальна і стимулююча ефективність спрощених режимів оподаткування для приватних підприємств / С. І. Юрій, О. Р. Квасовський // Фінанси України. – 2002. – № 8. – С. 63–70.

УДК 336.225.621

Морозова Н. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Анотація. Досліджено проблеми оподаткування прибутку підприємств у зв'язку з прийняттям Податкового кодексу України, а саме склад доходів та витрат, дата їхнього визнання, доцільність запровадження знижувальної ставки податку на прибуток, а також підтвердження такої динаміки змін.

Аннотация. Исследованы проблемы налогообложения прибыли предприятий в связи с принятием Налогового кодекса Украины, а именно состав доходов и затрат, дата их определения, целесообразность введения снижающей ставки налога на прибыль, а также подтверждение такой динамики изменений.

Annotation. The problems of taxation of profits of enterprises in connection with the adoption of the Tax Code of Ukraine, namely the composition of income and costs, the date of their determination, the expediency of implementation of the reducing rate of income tax, as well as a confirmation of such dynamics of change have been investigated.

Ключові слова: Податковий кодекс України, доходи, витрати, ставка податку на прибуток підприємств, дата визнання доходів, дата визнання витрат, лафферівський ефект, доходи бюджету.

Одним із найважливіших факторів економічного зростання будь-якої країни, а також підвищення соціально-економічних показників держави є, насамперед, активна діяльність суб'єктів господарювання, зокрема, вітчизняних підприємств, які прагнуть максимізувати свій прибуток, що можливо лише за умови існування оптимальної системи оподаткування прибутку [1].

Саме прибуток впливає на розвиток самого підприємства та виплату дивідендів учасників [2]. Механізм оподаткування прибутку підприємства має на сьогодні певні недоліки, основним із яких є наявність двох паралельних обліків – податкового та бухгалтерського [3]. Побудова податкової політики в Україні супроводжується зміною принципів і правил оподаткування діяльності підприємств. Вирішальна роль при цьому належить саме Податковому кодексу, який встановлює суб'єктів податкових відносин, права та обов'язки сторін, визначає об'єкти оподаткування, порядок сплати податків та зборів, а також передбачає з максимальними зусиллями подолати зазначену проблему з наявності двох обліків, що є досить незручним і спричиняє розбіжність у визначенні фінансового результату та його оподаткування у податковому та фінансовому обліку [4].

Таким чином, дослідження проблем облікового забезпечення податкових рахунків з податку на прибуток та формування звітності є досить актуальним на сьогоднішній день.

П. Самуельсон, Дж. Б'юкенен, А. Сміт, Дж. Кейнс, Д. Рікардо та інші вчені зробили значний внесок у розвиток наукових підходів до оптимальної системи оподаткування податку на прибуток підприємств [3].

Українські вчені – Бутинець Ф. Ф., Ткаченко Н. М., Ковальов В. В. – досягли значних результатів у дослідженнях проблем узгодження податкового та бухгалтерського обліку податку на прибуток.



Метою данної статті є визначення особливостей прибутку підприємств України.

Згідно з метою ставляться такі завдання: виявлення проблем оподаткування прибутку підприємств, дослідження порядку здійснення податкових розрахунків з податку на прибуток унаслідок змін, зазначених у Податковому кодексі України, а також дослідження проблем взаємозв'язку систем фінансового та податкового обліку при розрахунку фінансових результатів, дослідження позицій щодо вдосконалення обліку податку на прибуток.

Об'єктом данного дослідження є процес оподаткування прибутку підприємств.

Предметом виступає податок на прибуток підприємств у складі податкової системи України.

Через надмірне податкове навантаження, тінізацію економіки останніми роками відбулося реформування податкової системи України [5].

Як уже зазначалося, у зв'язку з прийняттям Податкового кодексу України (ПКУ) кардинальних змін зазнав і податок на прибуток підприємств. У фінансовому обліку прибуток визначається за правилами бухгалтерського обліку, а прибуток по декларації з податку на прибуток – згідно з Податковим кодексом. Відповідно до цих документів є ряд відмінностей щодо розрахунків фінансового результату [4].

Податок на прибуток є прямим податком, який сплачують підприємства з прибутку, який дорівнює перевищенню суми доходів над собівартістю реалізованих товарів, виконаних робіт та наданих послуг, а також над сумою інших витрат звітного періоду, тобто прибуток = доходи – с/в реалізованої продукції – інші витрати [6].

Згідно з пунктом 135.1 Податкового кодексу України, доходи, що враховуються при визначенні об'єкта оподаткування, складаються з доходів від операційної діяльності (пункт 135.4 Податкового кодексу України) та інших доходів (пункт 135.5 Податкового кодексу України, крім доходів, визначених у пунктах 135.3 та 136 Податкового кодексу України). Щодо витрат можна сказати, що їх регулює пункт 138 Податкового кодексу України, і згідно з яким до витрат, що враховуються при обчисленні об'єкта оподаткування, належать витрати операційної діяльності та інші витрати. Слід розглянути, що саме містять зазначені витрати [6].

По-перше, в основу витрат будь-якого підприємства покладена собівартість товарів, наданих послуг, виконаних робіт; а по-друге, у момент реалізації продукції фактично стануть збільшуватися витрати підприємства на виготовлення продукції, ці витрати і входять до її собівартості [1]. Згідно з Податковим кодексом України дохід від реалізації товарів, наданих послуг, робіт визначається за датою переходу покупцеві права власності на товар та за датою складання відповідного документа, що підтверджує факт надання робіт чи послуг. А витрати, згідно з ПКУ, будуть визнаватися відповідно до дати нарахування доходів. За Податковим кодексом України доходи та витрати враховуються при обчисленні об'єкта оподаткування в момент їх виникнення незалежно від дати надходження або сплати грошових коштів [2]. Проте це не всі зміни, що стосуються податку на прибуток. Змін зазнає і ставка податку на прибуток, яка протягом 2011 – 2014 років буде поступово зменшуватися і становитиме з: 1 квітня 2011 року – 23 %; 1 січня 2012 року – 21 %; 1 січня 2013 року – 19 %; 1 січня 2014 року – 16 %. Податок на прибуток підприємств є одним із найбільш активних важелів державного регулювання соціально-економічного розвитку, інвестиційної активності, зовнішньоекономічної діяльності, структурних змін у виробництві, забезпечення прискореного розвитку пріоритетних галузей.

Однак існуюча в Україні податкова система використовує його не на повну потужність, бо застосовуються не всі інструменти регулювання. Тому, вдосконалюючи податкову систему України, основну увагу необхідно сконцентрувати на зміні функціональної спрямованості податку на прибуток підприємств із фіскальної на регулюючу. Проте зниження податкових ставок містить у собі загрозу скорочення бюджетних надходжень, що може призвести до порушення виконання державою покладених на неї функцій, зокрема у соціальній сфері.

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Подзега О. П. Порядок здійснення податкових розрахунків з податку на прибуток підприємства / О. П. Подзега // Економічний форум. – 2011. – № 2. – С. 16–19. 2. Дяченко Н. М. Визначення фінансового результату діяльності підприємства за Податковим кодексом України / Н. М. Дяченко, Н. М. Марченко // Облік і фінанси АПК. – 2011. – № 1. – С. 54. 3. Ярошевич Н. Б. Податок на прибуток у доходах Державного бюджету України: проблеми та перспективи / Н. Б. Ярошевич, Ю. Ю. Ілюсь // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21.7. – С. 288–294. 4. Ганяйло О. М. Проблемні аспекти обліку податку на прибуток [Електронний ресурс] / О. М. Ганяйло, О. М. Колеснікова. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portalsoc_gum/Evu/2011_17_1/Ganiailo. – Назва з екрану. 5. Колупаєва І. В. Особливості диверсифікації ставки податку на прибуток згідно з Податковим кодексом України / І. В. Колупаєва // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 3 (25). – С. 94–97. 6. Податковий кодекс України. – К. : Кондор, 2011. – 472 с. 7. Про оподаткування прибутку підприємств : Закон України від 28.12.1994 р. № 334/94-ВР, із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. – Назва з екрану. 8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 17 "Податок на прибуток" : Наказ Міністерства фінансів України від 28.12.2000 р. № 353 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. – Назва з екрану. 9. Податковий кодекс України, затверджено ВРУ від 02.12.2010 р. № 2755. – V [Електронний ресурс] // Офіційний вісник України. – 2010. – № 92 – Режим доступу до журн. : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ ВЕЛИКИХ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ

Анотація. Розглянуто особливості обслуговування великих платників податків в Україні та напрями його вдосконалення.

Аннотация. Рассмотрены особенности обслуживания крупных налогоплательщиков в Украине и направления его усовершенствования.

Annotation. Features of providing services to large taxpayers in Ukraine and areas for improvement have been considered.

Ключові слова: адміністрування податків, Реєстр великих платників податків, Центральний офіс з обслуговування платників податків.

Актуальність даної теми полягає в тому, що одним із головних наповнювачів бюджету України є великі платники податків. Вони мають значний вплив на економіку, адже саме від діяльності великих платників залежить стабільність країни в цілому. Саме якісне податкове обслуговування дає змогу більш ефективно наповнювати бюджет та приділяти увагу до більш ризиковим платникам. Для цього були створені Центральні офіси з обслуговування великих платників податків.

Дослідженням даної теми приділялась увага в роботах таких науковців: Авер'янов В. Б., Бандурка О. О., Голосніченко І. П., Колпаков В. К., Кузьменко О. В., Селіванов А. О., Калюжний Р. А. та ін.

Обслуговування великих платників у спеціалізованих податкових інспекціях має ряд переваг. Зокрема, індивідуальний підхід, закріплення за кожним великим платником досвідчених спеціалістів за напрямками адміністрування податків, висока якість послуг, можливість першочергового використання найновіших інформаційних систем та електронних сервісів [1].

Створення принципово нової системи адміністрування податків, в якій ключовою фігурою стане платник було нелегким завданням для деяких Державних податкових інспекцій, адже довелося оперативно вирішувати ряд організаційних питань: кадрові призначення, зумовлені зміною структури; організація роботи з адміністрування податків. Для цього було проведено всі необхідні технічні приготування, налагоджено оперативний обмін інформацією зокрема з Пенсійним фондом та фондами соціального страхування, створено робочі місця для прийняття звітності з єдиного внеску.

Відбір платників податків для включення в Реєстр великих платників податків, а, відповідно, й переведення до Центрального офісу з обслуговування великих платників податків здійснюється з урахуванням критеріїв, визначених пп. 14.1.24 ПКУ для великих платників податків. А саме це ті платники, у яких обсяг доходу від усіх видів діяльності за останні 4 послідовні податкові квартали перевищує 500 мільйонів грн. Або загальна сума сплачених до Державного бюджету України за такий самий період перевищує 12 млн гривень [2].

Після включення платника податків у Реєстр та отримання повідомлення від Міндоходів про таке включення платник податків зобов'язаний стати на облік у контролюючому органі, що здійснює податкове супроводження великих платників податків, тобто в Центральному офісі з обслуговування великих платників податків, з початку податкового періоду (календарного року), на який сформовано Реєстр.

У разі отримання платником податків повідомлення про включення/не включення платника податків у Реєстр такий платник податків зобов'язаний не пізніше 15 листопада поточного року подати до вказаного в такому повідомленні контролюючого органу за новим місцем обліку заяву за формою № 1-ОПП про взяття на облік із початку календарного року, на який сформовано Реєстр.

Якщо ж великі платники податків самостійно не стали на облік у Центральному офісі з обслуговування великих платників податків (ЦОПП), тоді Міндоходів має право приймати рішення про зміну основного місця обліку та переведення їх на обслуговування до Центрального офісу [2].



Інформаційні та інші послуги, які надаються у ЦОПП стосуються, зокрема, консультативної допомоги платникам податків у оформленні заяв, заповненні податкової звітності; надання інформації про реквізити рахунків для зарахування платежів до бюджетів, ставки податків та роз'яснень з питань оподаткування (усних, письмових, по телефону); надання платникам податків інформації про стан розрахунків з бюджетами; надання безкоштовного програмного забезпечення для формування та подання податкової звітності в електронному вигляді; розповсюдження брошур, буклетів, пам'яток та іншої друкованої продукції про сплату податків; прийняття звітних та інших документів платників податків; надання публічної інформації тощо [3].

"Серед платників податків постійно ведеться роз'яснювальна робота стосовно того, як встановити відповідне програмне забезпечення та згенерувати електронні ключі. Вже півроку в Центрі обслуговування платників податків міської податкової інспекції працює ІТ-приймальня для платників податків. Більшість платників податків для того, щоб подати звітність в електронному вигляді, користуються послугами фахівців ІТ-управління. Але радує, що чимало постійних клієнтів, які вже добре опанували Інтернет-звітування, залюбки самостійно надсилають податкові звіти через E-mail", – стверджує начальник міської податкової Ярослав Городенський.

Окрім можливості отримати визначені адміністративні послуги, відвідувачі ЦОПП можуть скористатися і супутніми послугами – зробити копію документа та заламінувати його і звичайно, отримати податкову консультацію. Щомісяця платники області отримують близько 12 тисяч усних консультацій, в середньому – близько 450 консультацій в одному центрі. У великих ЦОПП, де особливо активно проводиться консультаційна робота, ця цифра щомісяця сягає майже тисячі консультацій [4].

Також платники податків мають можливість скористатися інформацією із мережі Інтернет. В одних ЦОПП – це покриття Wi-Fi, в інших – окремий комп'ютер, підключений до мережі Інтернет. Усі сервісні центри працюють відповідно до затверджених Регламентів роботи, на кожен місяць складаються та затверджуються графіки роботи фахівців, які працюють у ЦОПП [4].

Для подальшого вдосконалення роботи центрів обслуговування платників податків потрібно створювати так звані інформаційні кіоски з широким спектром послуг – від перегляду веб-порталу відомства чи відео-зв'язку з фахівцями до отримання інформації про рух документів для видачі довідок чи дозволів. Про це повідомив прес-службі начальник Головного управління Міндоходів в Івано-Франківській області Віктор Рахміль [5].

Проблеми застосування системи управління якістю до сфери надання адміністративних послуг зумовлені також наявністю численних підзаконних актів, ухвалених на відомчому рівні, з метою впорядкування процедур у цій сфері. З одного боку, врегулювання відомчими підзаконними актами дає змогу врахувати специфіку реалізації повноважень певного органу виконавчої влади, а з другого – не дозволяє забезпечити уніфікованість процедур реалізації деяких повноважень, якими наділено більшість органів виконавчої влади. Це повною мірою стосується реалізації компетенції щодо надання адміністративних послуг [6].

Отже, запровадження системи управління якістю у сферу надання адміністративних послуг здійснюється з метою оптимізації процедур надання таких послуг. При цьому завдання збільшення чи зменшення кількості адміністративних послуг, які можуть надавати органи виконавчої влади (їхні посадові особи), має вирішуватися в межах проблеми оптимізації системи надання адміністративних послуг.

Запропонований підхід до запровадження системи управління якістю в цю сферу передбачає опрацювання відповідних заходів у двох напрямках: уніфікація процедур прийняття управлінських рішень у цій сфері; оптимізація документообігу з метою забезпечення оперативності та належної обґрунтованості прийняття таких рішень. Визначення саме таких напрямків запровадження системи управління якістю є першим кроком до формування прозорих зрозумілих процедур надання адміністративних послуг, уникнення зайвих перешкод, пов'язаних із детальним адмініструванням цих процедур, та гарантування законності їх здійснення [6].

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Міжрегіональне головне управління Міндоходів Центральний офіс з обслуговування великих платників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://officevp.minrd.gov.ua/listivki-ta-broshuri/114705.html>. – Назва з екрану. 2. Про затвердження Порядку формування Реєстру великих платників податків та затвердження Змін до Порядку обліку платників податків і зборів : Наказ Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE22172.html. – Назва з екрану. 3. ДПІ у Печерському районі м. Києва "Щодо послуг, які надають Центри обслуговування платників податків" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pechersk.kyiv-city.gov.ua/ukr/?mode=info&need_id=752. – Назва з екрану. 4. Інтернет-видання Полтавщина [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.poltava.pl.ua/news/20550/>. – Назва з екрану. 5. Рахміль В. Г. Обласне Міндоходів працює над вдосконаленням процесу надання адміністративних послуг [Електронний ресурс] / В. Г. Рахміль. – Режим доступу : <http://www.beta.times.if.ua/society/rahmil-oblasne-mindohodiv-pracuye-nad-vdoskonalennjam-procesu-nadannya-administrativnih-poslug.html>. – Назва з екрану. 6. Петьовка В. В. Про запровадження системи управління якістю у сферу надання адміністративних послуг: окремі проблеми та шляхи їх розв'язання [Електронний ресурс] / В. В. Петьовка // Віче. – 2013. – № 16. – Режим доступу до журн. : <http://www.viche.info/journal/3809/>.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНКИ НА ОСНОВІ ДЕРЖАВНИХ ПРОГРАМ ДЕМОГРАФІЇ

Анотація. Досліджено основні фактори впливу на трудову кар'єру жінки у сучасному просторі. Виявлено певні завади на шляху реалізації жінкою її кар'єрного потенціалу, такі, як гендерна нерівність та стандартизоване уявлення про суспільну роль жінки. Запропоновано напрями, які сприятимуть створенню умов для поєднання сімейних обов'язків та професійних інтересів.

Аннотация. Рассмотрены основные факторы влияния на трудовую карьеру женщины в современном пространстве. Выявлены определенные преграды на пути реализации женщиной ее карьерного потенциала, такие, как гендерное неравенство и стандартное представление об общественной роли женщины. Предложены направления, способствующие созданию условий для совмещения семейных обязанностей и профессиональных интересов.

Annotation. The article analyzes the main factors influencing women's career in contemporary space. Some barriers to the realization of the potential of a woman's career, such as gender inequality and a standardized view of the women's social role are revealed. Measures that will help create conditions for combining family responsibilities and professional interests were offered.

Ключові слова: жінка, гендерна нерівність, сім'я, кар'єра.

Нерівність за ознакою статі певною мірою притаманна всім суспільствам, незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, державного ладу або політичного устрою країни. Різні соціальні ролі, які покладає суспільство на жінок та чоловіків, визначають нерівні можливості реалізації цих гендерних груп в окремих сферах життя: в доступі до владних структур, здобуття освіти, становищі на ринку праці та можливостях отримання доходу, володінні власністю та прийнятті рішень на рівні домогосподарства тощо. Проблеми виключення жінок з ринку праці визначаються не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), а й істотно пов'язані з виконанням сімейних обов'язків. У зв'язку з цим актуальною постає проблема жінок у поєднанні з професійною зайнятістю, розвитком кар'єри та сімейних обов'язків.

Вивчення даного питання набуло актуальності у роботах багатьох іноземних та вітчизняних вчених, таких, як: Дж. Брайнс, Б. Фрідан, Лібанова Е. М., Дадаєва Т. М., Трубенко І. А., Аксьонова С. Ю., Герасименко Г. В., Майданік І. П., Ткаченко Л. Г. [1 – 5]. Але недостатньо було досліджено питання поєднання жінкою своїх сімейних та материнських обов'язків із розвитком свого кар'єрного потенціалу.

Труднощі жінки у реалізації її кар'єрного потенціалу породжують такі державні проблеми, як зниження народжуваності в Україні, демографічні спади, поширення консенсуальних шлюбів (шлюби за згодою, але без реєстрації). Поряд з тим відмічається зростання середнього віку вступу до шлюбу жінок, що пояснюється впливом культури та способу життя в західних країнах, де прийнято спочатку зробити кар'єру, а потім вже створювати сім'ю.

Саме репродуктивна діяльність, яка в широкому розумінні охоплює не лише народження, а й виховання дітей, а також піклування та догляд за непрацездатними членами родини (хворими, інвалідами або особами похилого віку), ведення домашнього господарства тощо виступає основним обмежуючим чинником, що стримує можливості професійної та громадської реалізації жінок.

Метою статі є виявлення основних факторів впливу на розвиток трудової кар'єри жінки та обґрунтування основних завад на шляху самореалізації жінкою її професійних здібностей, а саме розглядається можливість планування трудової кар'єри жінки з урахуванням державних програм демографії.

За даними соціологічного опитування "Дослідження участі жінок у складі робочої сили України" у 2012 році, понад три чверті жінок зазначили, що саме вони переважно займаються у власному домогосподарстві прибиранням (78,4 % респондентів) та приготуванням їжі (75,3 % респондентів). Близько двох третин з тих жінок, які мають дітей або членів родини, які потребують постійного догляду, відповіли, що піклування про цих осіб належить саме до їхніх обов'язків (рис. 1).



Більшість жінок також стверджували, що саме вони відповідають у родині за купівлю продуктів та товарів повсякденного вжитку. Єдиним видом хатніх робіт, що залишається "чоловічою" прерогативою в більшості вітчизняних домогосподарств, є дрібні ремонтні роботи – про це повідомила понад половина респондентів-жінок [3].



Рис. 1. Особливості розподілу домашніх обов'язків у домогосподарствах України

(за результатами відповідей жінок, які зазначили, що для їх домогосподарств є релевантними відповідні види домашніх робіт)

Очевидно, що такий розподіл обов'язків у родині призводить до більших часових витрат жінок. Необхідно зважати, що досить часто праця в домогосподарстві потребує навіть більших фізичних зусиль та витрат часу, ніж оплачувана робота, істотно обмежуючи можливості життєвого вибору жінок та перспективи їх розвитку. Саме тому в сучасних наукових дослідженнях гендерні особливості розподілу робочого часу описують в термінах "подвійного робочого навантаження" або "другої зміни" жінок [3].

Таким чином, унаслідок високої пріоритетності родини самі жінки частіше віддають перевагу більш гнучким моделям зайнятості (неповний робочий час, дистанційна робота), професіям та посадам, що характеризуються меншим робочим навантаженням і відповідальністю, не потребують наднормової зайнятості та високої інтенсивності праці, не передбачають можливостей кар'єрного зростання.

Також важливим аспектом вивчення кар'єри жінки є гендерний розподіл доходів населення. А саме високий розрив у рівні доходів одружених жінок і чоловіків (до 45%), що не є нехарактерним для показників особистих доходів розлучених категорій населення. Ця закономірність є прямим свідченням високого впливу традиційних соціальних ролей, що визначають гендерний розподіл сімейних зобов'язань, на рівень особистого добробуту, економічні повноваження жінок і чоловіків, можливості їх успішної професійної реалізації. Зростання рівня доходів у розлучених жінок є результатом "вивільнення" зі сфери домашнього господарства після припинення шлюбних відносин, зміну їхніх життєвих пріоритетів та спрямування потенціалу у напрямі кар'єрної реалізації, що звісно має поганий вплив на розвиток сім'ї, погіршення демографічної ситуації в Україні в цілому.

"Нові часи" ставлять перед жінкою нові вимоги. Коло сімейних зобов'язань постійно поширюється, навантаження зростає. Сучасна побутова техніка полегшує виконання буденної роботи, але вона не здатна вирішити ті завдання, які стосуються сімейного благоустрою, і вирішення яких, за невідомо як сформованими стереотипами, приписується саме жінці. Хотілося б згадати риторичне запитання відомої феміністки Бетті Фрідан: "Чи не загнана сучасна жінка у пастку непомірними вимогами до виконання ролі господині: бути дружиною, коханою, матір'ю, вихователькою, покупцем, кухаркою, шофером, дизайнером інтер'єру, спеціалістом з виховання й освіти дітей, бути вправною із побутовою технікою, бути в курсі всіх новинок, організовувати правильне харчування тощо" [5].

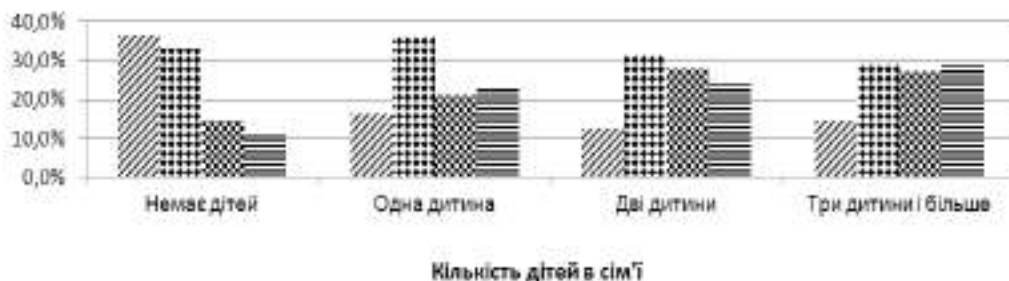
У сучасному суспільстві у зв'язку зі зростанням професійної зайнятості та освіти жінок далі поширюється егалітарний тип сімейних відносин, коли різка статева диференціація праці в сімейному і суспільному житті зникає, натомість, її місце поступово займає інтеграція подружніх ролей та їх взаємозамінність [2]. Під егалітарним характером гендерного поділу домашньої праці автор розуміє рівну участь чоловіка і дружини у виконанні домашніх справ за умови, що обидва члени подружжя залучені в оплачувану зайнятість.



Більшість гендерних стереотипів базуються на сприйнятті ролі домогосподарки, матері як найбільш значущих соціальних ролей жінки. Їй приписується знаходження у приватній сфері життя – домашній затишок, народження дітей, відповідальність за взаємини у сім'ї; чоловікам відводиться приналежність до суспільного життя – професійна успішність, кар'єра, відповідальність за забезпечення сім'ї. Неможливо заперечувати важливість сімейного статусу для формування життєвої програми жінки і те, що він слугує основою для побудови перспективи. Але, необхідно також ураховувати, що задоволеність життям більше залежить від суб'єктивної оцінки шлюбу, а не від самого факту його укладення [4].

У переліку причин того, що заважає більшою мірою реалізувати себе у професійному плані на теперішній посаді, "наявність дітей" посіла четверте місце за частотою вибору цієї причини як найважливішої, на думку опитуваних жінок (8,5 %). Досить часто респонденти називали цю причину, коли визначали менш важливі причини невдоволеності професійною реалізацією [1].

Прагнення більшої професійної реалізації та сприйняття нереалізованого кар'єрного потенціалу значною різнилися у респондентів із різною кількістю дітей. Так, респонденти, які ще не мали дітей, найчастіше вказували, що більша професійна реалізація має для них першочергове значення, а от частка тих, хто був задоволений теперішнім становищем, була найнижчою. Оскільки цю групу утворюють переважно молоді респонденти віком 20 – 28 років, це підтверджує поступову трансформацію моделі матримоніальної і дітородної поведінки, за якої молодь намагається спочатку здійснити певні кроки у професійній реалізації, а потім приступати до генеративної діяльності (рис. 2).



- Так, це має для мене першочергове значення
- Скоріше так, але це не дуже важливо для мене
- Скоріше ні, це не дуже важливо для мене
- Ні, я повністю задоволена теперішнім становищем

Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів із різною кількістю дітей стосовно нереалізованих кар'єрних прагнень щодо більшої професійної реалізації, % відповідної сукупності респондентів ("Чи має для Вас професійна реалізація першочергове значення?")

Народження дитини змінює систему пріоритетів жінки: дітей як дуже важливу для себе цінність визначили 56 % жінок, які ще не мали дітей і 97 % респонденток з дітьми. Однак для жінок з однією дитиною кар'єрні прагнення, хоча й не мають першочергового значення (не дуже важливі порівняно із цінністю сім'ї та дітей), але беруться до уваги. Народження другої і кожної наступної дитини закріплює у жінки пріоритетність дітей і зміщує її кар'єрні домагання на другорядний план, або й навіть зумовлює відмову від більш повної реалізації професійного потенціалу (про що свідчить зростання частоти вибору відповідей "скоріше ні, це не дуже важливо для мене" і "ні, я повністю задоволена теперішнім становищем").

Одним із напрямів, котрі сприятимуть створенню умов безболісного поєднання сімейних обов'язків і професійних інтересів, є розвиток ринку соціальних послуг з догляду і виховання дітей дошкільного віку. Найбільший його сегмент утворюють дошкільні заклади. Але розвиток системи дошкільної освіти стримується багатьма чинниками. Серед них домінуючим в останні роки є труднощі з влаштуванням дитини у дитячий заклад комунальної або державної форм власності. Зростання чисельності народжених дітей протягом 2002 – 2009 рр. та її коливання близько одного рівня в останні роки поряд із істотним зменшенням кількості дошкільних закладів протягом 1990-х рр. і низькими темпами розширення їх мережі у першому десятиріччі XXI століття зумовили утворення у міських поселеннях величезних черг сімей, які намагаються влаштувати дитину у дитячий садок [1].

Також певною мірою поєднанню батьківських обов'язків і професійної кар'єри сприятиме розвиток послуг позашкільних закладів освіти і розвитку дітей, а саме відвідування дитиною спортивних секцій, гуртків, басейнів; відвідування факультативних занять у школі; поїздки до літніх таборів відпочинку; групи продовженого дня у школі.

За період Незалежності України було запроваджено чимало програм, спрямованих на охорону дитинства, створення сприятливих умов для народження дітей, збереження і покращення їх здоров'я. Серед цих програм, насамперед, слід назвати Національну програму "Діти України" (1996 – 2005 рр.); Державну програму "Репродуктивне здоров'я нації" (2006 – 2015 рр.); Державну програму відпочинку та оздоровлення дітей (2003 – 2008 рр.); Державну програму подолання дитячої безпритульності і безоглядності (2006 – 2010 рр.) та ін.



Законом України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" встановлені такі види гарантованої державою матеріальної допомоги сім'ям з дітьми:

- 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) допомога при народженні дитини;
- 3) допомога при усиновленні дитини;
- 4) допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 5) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;
- 6) допомога на дітей самотніми матерями [1].

Розглянувши дане питання можна зробити такі висновки, що проблема поєднання жінками материнства і професійної діяльності не втрачає своєї актуальності. Залежно від конкретних обставин сім'ї, та чи інша форма зайнятості спроможна послабити конфлікт між зайнятістю жінок на ринку праці та вихованням дітей. Найбільш прийнятною для жінок із дітьми є гнучкий графік роботи. Однак навіть на тих підприємствах, де запровадження такої форми зайнятості не чинить перепон виробничому процесу, роботодавці часто відмовляють жінкам на їхні прохання щодо встановлення гнучкого графіку роботи. Розвиток і розповсюдження інформаційних технологій підняли значущість дистанційної зайнятості на вищій щабель, але повільний розвиток інформаційного суспільства в Україні, невідпрацьований механізм нормативно-правових положень дистанційної зайнятості та обмежене коло робіт, на яких вона може бути запроваджена, перешкоджають її широкому використанню в країні.

Слід зазначити, що потребує вдосконалення ринок соціальних послуг по догляду за дітьми, їх вихованню і навчанню, зокрема, модернізація системи дошкільних закладів, поліпшення умов їх діяльності, підвищення якості і різноманітності послуг, їх грошової і територіальної доступності. Особливої уваги вимагає режим роботи дитячих садків, де практично не враховуються різноманітні графіки роботи батьків (наприклад, позмінна робота). Також задля поліпшення поєднання роботи з доглядом за дитиною можна впровадити створення дитячих садків при підприємствах.

Отже, запровадження гнучкого графіку праці, дистанційної роботи, поліпшення умов діяльності дошкільних закладів, створення дитячих садків при підприємствах допоможе гармонізувати зайнятість працівників з сімейними зобов'язаннями, що не буде перешкоджати можливостям отримання освіти і кар'єрного зростання для жінок, не обмежуючи їх традиційною сімейною роллю.

Наук. керівн. Писаревська Г. І.

Література: 1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 212 с. 2. Дадаєва Т. М. Кто выносит мусор или парадоксы гендерного разделения труда / Т. М. Дадаєва // Социологические исследования. – 2005. – № 6. – С. 120–126. 3. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с. 4. Трегубенко И. А. Субъективная картина жизненного пути у женщин с различным семейным статусом / И. А. Трегубенко // Современные проблемы психологи семьи: феномены, методы, концепции. – 2010. – № 4. – 86 с. 5. Фридан Б. Загадка женственности / Б. Фридан ; пер. с англ. – М. : Прогресс ; Литера, 1993. – 496 с.

Минько К. О.

УДК 331.4:330.59

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Розглянуто компоненти та показники якості трудового життя працівників, проаналізовано його сучасний стан в Україні та запропоновано можливі шляхи підвищення та покращення якості трудового життя.

Аннотация. Рассмотрены компоненты и показатели качества трудовой жизни работников, проанализировано его современное состояние в Украине и предложены возможные пути повышения и улучшения качества трудовой жизни.

© Минько К. О., 2014

Annotation. The components and indicators of quality of working life of employees were considered, its current condition in Ukraine was analyzed and possible ways to enhance and improve the quality of working life were suggested.

Ключові слова: якість трудового життя, робоча сила, рівень життя, заробітна плата, умови праці, професійне зростання.

Із розвитком ринку праці України важливою функцією організації стало підвищення якості трудового життя – рівня задоволення особистих потреб працівників через їх діяльність в організації. До того ж сучасний стан економіки держави свідчить про те, що соціально-трудова сфера потребує значних змін у сфері відносин роботодавця з працівниками, оскільки участь громадян в економічній діяльності характеризується їх потребами і можливостями задоволення цих потреб. Таким чином, людина в ринковій економіці виступає, з одного боку, як споживач економічних благ, а з іншого – як володар здібностей, знань і навичок, необхідних організаціям, державним та громадським органам для їх повноцінного функціонування. Тому, якщо підвищити якість трудового життя, яке ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини за рахунок участі працівників в управлінні, їх навчання, реалізацію програм просування по службі, вдосконалення організації праці та можливість отримання справедливої винагороди за свою роботу – це, в результаті, сприяє максимальному розвитку трудового потенціалу, а організація натомість отримує високий рівень продуктивності праці та прибутку.

Головна проблема полягає в тому, що відповідна якість трудового життя має створити такі умови, які б дали вихід творчим здібностям самого працівника, коли головним мотивом стає не зарплата, не посада, не умови праці, а задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації та самовираження. Але на сучасному етапі мова про це не йде, оскільки більшість українців залишаються незадоволені не тільки рівнем оплати праці чи правової захищеності, а й спектром соціальних гарантій чи взагалі їх відсутністю.

Метою статті є оцінка стану трудового життя українців у контексті основних його складових та виділення найбільш ефективних та перспективних шляхів його підвищення якості життя.

Вагомий вклад у розвиток даного питання зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені-аналітики: Портер Л. В., Кендалл Л. М., С. Стаатс, С. Партло, Макнаб Д. І., Сепик Ф. Т., Ллевелін П. А., Вібкер Е. А., Пилипенко С. М., Горобинська М. В., Піддубна Л. І., Рожко В. І., Писаренко Г. О., Титар О. В., Узун Ф. В., Пономаренко В. С., Кизим М. О. та ін. [1 – 4].

Однак питання визначення сутності якості трудового життя і механізму його оцінки не отримало докладного і комплексного висвітлення у вітчизняній літературі. Аналіз та узагальнення підходів до визначення поняття якості трудового життя запропоновані здебільшого представниками зарубіжних наукових шкіл. Така ситуація свідчить про необхідність подальшого розвитку теорії та методології вивчення якості трудового життя.

Існує безліч визначень того, що називається якістю трудового життя. У даній роботі воно визначається як ступінь (рівень) задоволення членами організації своїх особистих потреб, досягнення своїх особистих цілей і виконання сильних бажань за допомогою роботи в даній організації [2]. Створення програм і методів підвищення якості трудового життя є одним із важливих аспектів управління персоналом.

Поліпшення якості трудового життя в цілому передбачає поліпшення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, які дозволяють підприємцям більш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини.

Якість трудового життя включає в себе широкий спектр понять, за допомогою яких дана категорія розкривається найбільш повно. До основних із них можна віднести:

безпечні та здорові умови праці, екологію. Тобто створення суспільно-нормативних умов праці, дотримання режиму праці та відпочинку, правил гігієни;

справедливу винагороду за працю і визнання своєї праці. Це розглядається не тільки як пріоритетна умова забезпечення відтворення робочої сили, але і як фактор трудової мотивації, на основі якого розвиваються більш високі людські потреби;

можливість професійного зростання та впевненість у майбутньому, оскільки ефективна реалізація трудового потенціалу працівника неможлива без його професійного зростання;

розвиток дружніх відносин з колегами і можливість для працівників брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та інтересів. У такому випадку працівник ідентифікує себе з фірмою і вважає інтереси фірми своїми власними. У результаті виховується "корпоративний дух" і "корпоративна культура";

наявність і можливість використання соціально-побутової інфраструктури організації, включаючи побутове та медичне обслуговування;

правова захищеність працівника в організації, як створення певних гарантій від свавілля адміністрації: право на таємницю особистого життя, свободу слова і т. д. [4].

Разом із тим якість трудового життя є багатогранним поняттям, і його неможливо визначити яким-небудь єдиним показником. Найчастіше вона вимірюється певним набором економічних і соціальних показників, що відображають ставлення індивідів до умов життя і до їх добробуту.

На основі літературних джерел [1 – 5] було виділено показники, які найчастіше використовуються при аналізі якості трудового життя українців у табл. 1. Перелік цих показників можна доповнювати, адже питання про склад показників для оцінки якості трудового життя на теперішній час є відкритим.

**Система показників, що характеризують якість
трудового життя найманих працівників**

Групи показників	Показники якості трудового життя
Економічні	ВВП на душу населення
	Індекс споживчих цін
	Мінімальна та середня заробітна плата
	Ступінь рівності при розподілі доходу
	Індекс промислового виробництва та ін.
Соціально-трудові показники	Реальні грошові доходи населення
	Середня заборгованість з оплати праці на 1 робітника
	Частка населення з доходами нижчими прожиткового мінімуму
	Відношення доходів 10 % найбільш забезпечених громадян до доходів 10 % найменш забезпеченого населення
	Природний приріст населення
	Середня тривалість життя
	Рівень безробіття
	Чисельність постраждалих під час нещасних випадків на виробництві
	Чисельність робітників, котрі мають професійні захворювання і т. д.

Якщо аналізувати сучасну ситуацію щодо якості трудового життя вітчизняних працівників, то практично за всіма показниками вона не відповідає вимогам. Підтвердженням цьому, по-перше, є те, що одна із головних умов належної якості трудового життя – справедлива винагорода за працю не відповідає світовим стандартам і не може забезпечити належний рівень розвитку суспільства. Адже відповідно до Європейської соціальної хартії межею бідності вважається дохід на душу населення нижче 60 % медіанної заробітної плати. Якщо брати економіку країни в цілому, то згідно з даними Держкомстату, у грудні 2012 р. майже третина найманих працівників (32,1 %) мали нараховану заробітну плату нижче цього порогу бідності. Тобто дуже гостро стоїть проблема диференціації в доходах населення.

Як приклад, середня заробітна в Україні в жовтні цього року складала 3 283 грн і в динаміці на рисунку видно, що вона зростає з кожним роком.

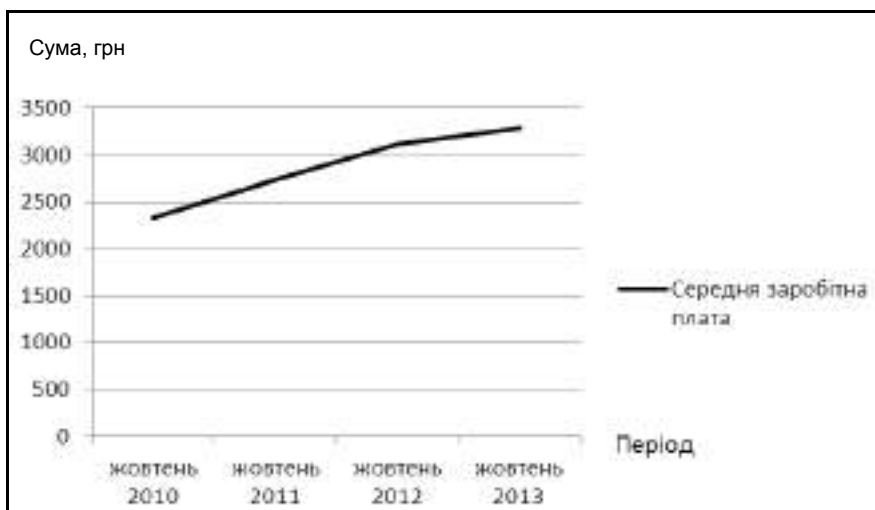


Рис. Динаміка середньої заробітної плати в Україні за 2010 – 2013 рр.

Мінімальна ж заробітна плата станом на 1 грудня 2013 року склала 1 218 грн, індекс споживчих цін в листопаді склав 100,4 %. А оскільки для більшості працездатного населення саме праця стає основним джерелом доходів, а заробітна плата їх основною складовою, то видно, що рівень реальної заробітної плати не є належним. Хоча, саме заробітна плата повинна забезпечити

працюючим гідний рівень споживання, відчуття економічної безпеки, соціальної стабільності та захищеності, нормального соціального самопочуття.

Відомо, що в середині 1980-х рр. ООН заявила про те, що погодинна оплата праці нижча за 3 долари є неприпустимою, бо тоді людина втрачає стимул до роботи та згодом поповнює лави безробітних. В Україні мінімальна погодинна оплата праці, що може бути розрахована через мінімальну заробітну плату, в 6 – 7 разів нижча за встановлену межу, більше того, навіть середня погодинна оплата праці складає близько 40 % від зазначеного мінімального нормативу, що можна простежити в динаміці в табл. 2.

Таблиця 2

Порівняння мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму за 2000 – 2013 рр.

Період, роки	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум, грн	Відхилення, грн
2000	118	287	-169
2001	118	331	-213
2002	165	365	-200
2003	205	365	-160
2004	237	386	-149
2005	332	453	-121
2006	400	505	-105
2007	460	568	-108
2008	545	669	-124
2009	744	744	0
2010	922	922	0
2011	1 004	1 004	0
2012	1 118	1 118	0
2013	1 218	1 218	0

Одним із пріоритетних питань у сфері поліпшення якості трудового життя на сьогодні в Україні є проблема реформування зарплати, що дозволить попередити і запобігти втраті найбільш продуктивної робочої сили активного працездатного віку. Ураховуючи, що розрив між середньою та мінімальною заробітними платами стає все більш відчутним, слід відійти від практики прив'язування зростання середньої зарплати до збільшення мінімальної, яка встановлюється урядом, та забезпечити перехід до зарплат, які відповідають європейському рівню, що забезпечить усебічну підтримку ініціативних, працелюбних та кваліфікованих працівників в Україні.

Також одним із критеріїв якості трудового життя, котрий позначається на працівниках є умови праці. На жаль, аналізуючи ситуацію сьогодення, за останні 5 років на виробництві загинуло майже 5 тисяч працівників і понад 85 тисяч – травмовано. Майже на 30 відсотків зросла питома вага працівників, зайнятих у шкідливих для здоров'я умовах праці в результаті чого постійно збільшується кількість нововиявлених професійних захворювань (6 – 7 тисяч на рік).

Така ситуація складалася протягом багатьох років і сприяла розвитку змін відносно держави і власників підприємств усіх форм власності до питань охорони праці і здоров'я. Це і рівень фінансування зазначеної сфери діяльності, який жодного року з моменту прийняття Закону України "Про охорону праці" не відповідав його вимогам, і повна розбалансованість системи управління охороною праці на всіх рівнях державної влади, яка стала наслідком масового скорочення структурних підрозділів і служб охорони праці, і відсутність загальнодержавної та більшості галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, фактична бездіяльність Рад з безпеки життєдіяльності населення всіх рівнів.

Зазначені недоліки у реалізації державної політики в галузі охорони праці явно свідчать про термінову та нагальну необхідність проведення масштабних реформ у правових, економічних та соціальних пріоритетах державної політики, як один із напрямів підвищення якості трудового життя населення.

Ще однією пріоритетною сферою, за допомогою якої можна суттєво підвищити якість трудового життя українців є наявність і можливість використання соціально-побутової інфраструктури організації, бо ж вихідною передумовою тут є той факт, що існує чіткий і безпосередній зв'язок між якістю трудового життя та якістю життя взагалі. Численні дослідження, проведені в розвинених країнах з ринковою економікою в 70 – 80-ті роки ХХ ст., показують, що процес формування і розвитку трудового потенціалу вже не обмежується місцем виробництва або навчання, а починається в побуті, під час відпочинку та дозвілля, залежить від інформаційного потоку, одержуваного в суспільстві,



від ступеня громадянських і політичних свобод особистості, від ступеня причетності до всіх соціальних і економічних процесів, що відбуваються в суспільстві.

Якість трудового життя на сучасному етапі – найважливіший стимул зростання продуктивності праці в організаціях. Воно визначається станом трудового колективу, хорошою системою оплати праці, ефективним робочим місцем, ставленням керівництва організації до співробітників, можливістю службової кар'єри та об'єктивної атестації кадрів, забезпеченням соціальних гарантій і додаткових благ співробітникам.

Отже, в Україні є всі перспективи для розвитку даної сфери. Адже концепція якості трудового життя спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Лише за таких умов можна очікувати досягнення необхідних соціальних стандартів, розвиток трудового потенціалу населення, а отже, ефективне використання трудових ресурсів і піднесення економіки України на новий кращий рівень.

Наук. керівн. Писаревська Г. І.

Література: 1. Мазаева Н. В. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Н. В. Мазаева. – К., 2004 – 307 с. 2. Цыганков В. В. К вопросу об оценке качества трудовой жизни / В. В. Цыганков. – К., 2007. – 285 с. 3. Миляева Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций / Л. Г. Миляева. – К., 2009 – 154 с. 4. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина / М. Б. Махсма. – К. : Вид. Європ. університету, 2003, –188 с. 5. Савченко В. О. Якість трудового життя [Електронний ресурс] / Савченко В. О. // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36–38. – Режим доступу до журн. : http://polbu.ru/personnel_management/ch28_all.html. 6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрану. 7. Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minfin.com.ua>. – Назва з екрану.

Захарова А. В.

УДК 005.963

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Анотація. Розглянуто значення розвитку персоналу в системі управління. Доведено необхідність підвищення кваліфікації персоналу.

Анотация. Рассмотрено значение развития персонала в системе управления. Обоснована необходимость повышения квалификации персонала.

Annotation. The article considers the importance of development of the personnel management system. The necessity for personnel advanced training was justified.

Ключові слова: навчання, розвиток персоналу, організація, ефективна робота, кваліфікація, працівники.

Сьогодні все більше роботодавців приходять до висновку, що саме навчений, висококваліфікований співробітник є вирішальним фактором для виживання і розвитку організації. Та й самі працівники усвідомлюють, що гідний професійний рівень і кваліфікація – запорука успішної роботи та високого доходу. Саме тому дана тема є актуальною на сьогоднішній день.

Питанням значення розвитку персоналу в системі управління були присвячені праці таких вчених, як: Р. Алдерс, А. Слоун, А. Добронравова, А. Кисельова та ін. Однак, незважаючи на наявність їх робіт, тема є відкритою та актуальною для розгляду.

© Захарова А. В., 2014



У століття глобалізації та стрімких змін компаніям все складніше залишатися актуальними, сучасними, задовольняти зростаючі потреби своїх клієнтів. Зростає число конкурентів, з'являються нові продукти, нові технології. У таких умовах організації гостро потребують кваліфікованих кадрів, здатних грамотно управляти й ефективно трудитися, забезпечуючи високі результати діяльності. Більшість організацій стикаються з необхідністю підготувати персонал до подій і майбутніх змін.

Якщо персонал не підвищує свою кваліфікацію, це негативно позначається на компанії в цілому. Усі найбільші світові корпорації надають дуже великого значення навчанню і розвитку своїх співробітників. Вони витрачають на це чимало часу і коштів. Робота з підвищення кваліфікації свого персоналу – це одне з пріоритетних завдань, яке вони перед собою ставлять.

Навчання – важливий, але дуже непростий процес. Ще до початку навчання співробітників необхідно виконати великий обсяг підготовчої роботи, зрозуміти, навіщо, кого, чому і як варто вчити. Відіграючи значну роль в управлінні персоналом, навчання виконує дві важливі функції: 1) набуття нових вмінь і навичок дозволяє працівникові ефективніше виконувати виробничі завдання, поставлені компанією, а останній – більш повно використовувати трудовий потенціал працівника; 2) відчуття свого високого професіоналізму, яке з'являється у співробітника, визнання керівництва підвищують задоволеність роботою, що, в свою чергу, мотивує до ще більш продуктивної праці [1].

Для підтримки працездатності персоналу керівник повинен проводити регулярний моніторинг ситуації в організації. Аналіз роботи є відправною точкою для багатьох аспектів управління людськими ресурсами організації. Він дозволяє чітко визначити положення кожного робочого місця в структурі організації, рівень та обсяги виконання робіт, функціональні обов'язки співробітників, рівень необхідної кваліфікації, особливості взаємодії з колегами. Впровадження системи навчання та розвитку професійно-важливих якостей, є важливим механізмом системи управління персоналом, що дозволяє контролювати стан професійної підготовки, функціональних навичок працівників підприємства. Реалізація комплексного механізму розвитку працівників підприємства, дозволяють застосувати широкий спектр інструментів матеріального та адміністративного стимулювання, професійної та особистісно-соціальної мотивації [2].

Професійний розвиток людських ресурсів на сьогоднішній день – найважливіша умова успішного розвитку будь-якої організації. Професійне навчання є найважливішою частиною професійного розвитку персоналу. Сучасний співробітник повинен володіти стратегічним мисленням, підприємливістю, широкою ерудицією, високою культурою, здатністю адаптуватися до безперервних змін зовнішнього середовища.

Необхідність професійного навчання персоналу, насамперед – це створення умов для повного розкриття потенціалу співробітників, їх здатності вносити відчутний внесок у діяльність своєї організації, надання співробітникам рівних можливостей в отриманні гідних заробітків, у просуванні по службі, у професійному зростанні і т. д.

Професійне навчання визначається як процес підготовки персоналу організації до успішного виконання поставлених перед ним завдань, тобто вдосконалення стандартних компетенцій. Разом з тим сучасне професійне навчання орієнтується не тільки на завдання сьогоднішнього дня, а й на майбутні потреби організації [3].

Як показує практика, багато компаній не приділяють належної уваги навчанню та розвитку свого персоналу. Результати не змушують себе довго чекати, високий рівень кадрової плинності, лікарняних листів, несвоєчасно здані об'єкти, завалені проекти. Часом десятки років зберігають свої посади люди, не здатні вирішувати нові завдання, що виникли в силу корінних змін умов діяльності та вимог професій. Це також залежить від застарілої ментальності працівників, яка передбачала, що просування по службі мало залежить від реальних результатів, що критеріїв ефективності, обсягу та якості виконуваної роботи не існує, а процедура навчання та розвитку в переважній більшості випадків представляє просту формальність.

Таким чином, навчання та розвиток персоналу є важливою складовою ефективною роботи організації. Мета розвитку персоналу – наявність у компанії добре підготовлених співробітників, що відповідають її цілям і стратегії розвитку. Розвиток персоналу сприяє формуванню необхідної робочої сили, яка володіє певними здібностями і мотивацією до виконання поставлених перед ними завдань. За рахунок цього підвищується продуктивність і цінність людського ресурсу. У результаті навчання і розвитку персоналу компанія має ряд переваг: підвищується результативність бізнесу, ефективність роботи співробітників, процес взаємодії між співробітниками виходить на більш високий рівень, поліпшується система мотивації компанії, персонал стає більш лояльний до компанії. Постійне підвищення кваліфікації персоналу дозволяє використовувати в роботі новітні технології, розвиватися професійно. Усе це робить бізнес і роботу будь-якої організації більш успішною.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Отдел кадров коммерческой организации [Электронный ресурс] / В. В. Аскарлова. – 2012. – № 7. – Режим доступа к журн. : <http://www.hr-portal.ru/article/obuchenie-personala-kak-ono-est>. 2. Рогожин М. Ю. Управление персоналом : учебное пособие / М. Ю. Рогожин. – М. : Проспект, 2008. – 320 с. 3. Аширов Д. А. Управление персоналом : учебное пособие / Д. А. Аширов. – М. : Проспект, 2007. – 432 с.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

МІЖОСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Анотація. Здійснено аналіз міжособистісних конфліктів в організаціях та досліджено основні причини міжособистісних конфліктів.

Анотация. Осуществлен анализ межличностных конфликтов в организациях и исследованы основные причины межличностных конфликтов.

Annotation. The analysis of interpersonal conflicts in organizations was carried out and the main causes of interpersonal conflicts were investigated.

Ключові слова: міжособистісний конфлікт, конфліктна ситуація, розподіл ресурсів, взаємозалежність завдань, відмінності в цілях, відмінності у способах досягнення цілей, незадовільні комунікації.

До поширених психологічних конфліктів відносять міжособистісні конфлікти. Практично всі сфери людських відносин охоплюються ними. Конфлікт, так чи інакше, зводиться до міжособистісного. Тому знання особливостей, причин виникнення та способів управління міжособистісними конфліктами в організації є невід'ємною складовою підготовки будь-якого фахівця.

Метою статі є визначення причин розвитку сучасного стану конфліктних ситуацій на прикладі міжособистісних конфліктів в організаціях, а також обґрунтування напрямів їх вирішення.

На сьогоднішній день нікому не треба доводити, що проблема, конфліктів існує. Причини виникнення та ефективного розв'язання міжособистісних конфліктів, проведення переговорів і пошуку згоди привертала неабиякий інтерес з боку як професійних конфліктологів, так і соціологів, а саме: К. Томаса, Дж. Моутона, Р. Блейка, Р. Дарендорфа та ін. Інтерес до проблеми конфліктів виявляють політики, педагоги, керівники, психологи, соціальні працівники, словом усі, хто пов'язаний на практиці з проблемами взаємодії людей [1].

Зростаючий інтерес здебільшого пов'язаний із підвищенням напруженості в різних громадських структурах соціальної взаємодії та необхідності практичної допомоги окремим людям у вирішенні конфліктів. Саме це робить міжособистісні конфлікти актуальною темою для аналізу як в організаціях, так і в повсякденному житті.

Міжособистісний конфлікт – протиріччя, яке викликане несумісністю поглядів, потреб, інтересів, цілей. Якщо говорять про конфлікт, то відразу уявляється картина протистояння на основі зіткнення протилежно спрямованих мотивів двох людей [2].

Відмінні особливості міжособистісних конфліктів полягають у такому:

1. Безпосереднє протистояння людей у міжособистісних конфліктах відбувається тут і зараз. Основа для зіткнення – це їх особисті мотиви.

2. Весь спектр відомих причин виявляється у міжособистісних конфліктах, а саме: об'єктивні і суб'єктивні, загальні і поодинокі.

3. Для суб'єктів конфліктної взаємодії, міжособистісні конфлікти є своєрідним "полігоном" перевірки темпераментів, характерів, інтелекту, волі, прояву здібностей та інших індивідуально-психологічних особливостей.

4. Міжособистісні конфлікти відрізняються від інших видів конфліктів, високою емоційністю й охоплення практично всіх сторін відносин між конфліктуючими суб'єктами.

5. Міжособистісні конфлікти зачіпають інтереси як конфліктуючих, так і тих, з ким вони пов'язані або міжособистісними, або службовими відносинами.

Важливо враховувати у процесі управління міжособистісними конфліктами їх причини та фактори, взаємні симпатії й антипатії, а також характер міжособистісних відносин конфліктантів до конфлікту [3].

Конфлікт в організаціях проявляється по-різному. Багато керівників вважають, що причиною є відмінність характерів. Дійсно, зустрічаються люди, яким через відмінності в характерах, манері поведінки, поглядах дуже непросто ладнати один з одним. Однак більш глибокий аналіз показує, що в основі таких конфліктів полягають об'єктивні причини. Прикладом може стати боротьба за обмежені ресурси: виробничі площі, робочу силу, матеріальні засоби, час використання обладнання тощо. Кожен конфліктант вважає, що в ресурсах потребує саме він, а не інший. Конфлікти виникають між керівником і підлеглим. Як приклад можна розглядати таке: підлеглий переконаний, що керівник ставить до нього занадто високі вимоги, а керівник вважає, що підлеглий не бажає працювати на повну силу [4].

Можна виділити декілька основних причин конфліктів в організаціях:

1. Розподіл ресурсів. Ресурси завжди обмежені. Люди завжди хочуть отримувати не менше, а більше, і власні потреби здебільшого, здаються обґрунтованими.



2. Взаємозалежність завдань. Конфліктна ситуація існує скрізь, де всі люди (або групи) залежать один від одного у виконанні завдань.

3. Відмінності в цілях. Чим більша організація, тим більша ймовірність конфліктів і тоді, коли вона розподіляється на спеціалізовані підрозділи. Наприклад, працівники також переслідують власні цілі, що не співпадають з цілями інших співробітників.

4. Відмінності в способах досягнення цілей. Наявність суперечливих інтересів у керівників і безпосередніх виконавців, тобто різні погляди на способи і шляхи досягнення загальних цілей.

5. Незадовільні комунікації. Незадовільні комунікації дуже часто є причиною конфлікту в організаціях. Неточна або неповна передача інформації, може стати не тільки причиною, але і дисфункціональним наслідком конфлікту. Погана комунікація перешкоджає управлінню конфліктами.

6. Відмінності в психологічних особливостях. Як було зазначено, кожна людина володіє певним характером, темпераментом, звичками, установками, потребами тощо. Коли психологічні відмінності учасників спільної діяльності великі, то вони заважають її здійсненню, збільшують імовірність виникнення всіх видів і типів конфліктів. Але також є випадки, коли можна говорити про психологічну несумісність. У наш час менеджери все більшу увагу приділяють підбору і формуванню "злагоджених команд".

Для вирішення цих проблем потрібно:

1. Чітке формулювання вимог. Запобіганню дисфункціональним конфліктам сприяє чітке роз'яснення вимог до роботи або до її результатів кожного конкретного працівника чи підрозділу в цілому; наявність ясно й однозначно сформульованих обов'язків і правил виконання роботи.

2. Використання координуючих механізмів. Коли підлеглий знає, чіткі розпорядження він повинен виконувати, то це полегшує управління великою групою конфліктних ситуацій. При виникненні розбіжностей у працівників з питань виробничого характеру вони можуть звернутися до свого безпосереднього начальника. Інколи в організаціях створюють спеціальні інтеграційні служби, завдання яких полягає у погодженні цілей різних підрозділів.

3. Встановлення загальних цілей. На це впливає інформованість усіх працівників про стратегії, політику організації, а також їх обізнаність із внутрішнім станом справ у різних підрозділах. Дуже ефективним виявляється формулювання цілей організації на рівні цілей суспільства. Наявність спільних цілей допомагає людям краще зрозуміти, як їм слід поводитися у конфліктних ситуаціях, перетворюючи їх на функціональні.

4. Система заохочень. При встановленні такої системи критеріїв виключаються зіткнення інтересів різних працівників і підрозділів. Для зниження конфліктності та підвищення безпеки в організації треба заохочувати всіх працівників до усунення виявлених порушень [5].

Отже, зробивши аналіз міжособистісних конфліктів в організаціях, можливо узагальнити деякі причини та їх виникнення, а саме: розподіл ресурсів, взаємозалежність завдань, відмінності в цілях, відмінності в способах досягнення цілей, незадовільні комунікації, відмінності в психологічних особливостях. При вирішенні цих проблем пріоритетом є поліпшення морально-психологічного стану в організаціях, за допомогою налагодження загальних цінностей, встановлення критеріїв ефективності роботи, дотримання принципу єдиноначальності і чіткого дотримання вимог, виконання основних правил роботи, створення справедливих систем заохочень, встановлення загальних цілей в організації, використання і дотримання координуючих механізмів.

Наук. керівн. Славгородська О. Ю.

Література: 1. Зеркин Д. П. Основы конфликтологии : курс лекций / Д. П. Зеркин. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 480 с. 2. Електронний довідник "Вікіпедія". – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>. – Назва з екрану. 3. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 551 с. 4. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях : учебн. пособ. / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2009. – 304 с. : ил. – (Серия "Учебное пособие"). 5. Конспекты з конфліктології [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rudn.ru>. – Назва з екрану.

УДК 331.211.5

Кіяшко А. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Анотація. Розглянуто основні форми стимулювання за кордоном, їх ефективність та необхідність.

Аннотация. Рассмотрены основные формы мотивации за рубежом, их эффективность и необходимость.

© Кіяшко А. В., 2014



Annotation. The main forms of motivation abroad, their efficacy and necessity have been considered.

Ключові слова: стимулювання праці, стимулювання, зарубіжний досвід, працівники, управління.

Стимулювання трудової діяльності є одним із важливих чинників економічного розвитку суспільства. Донедавна системам стимулювання не приділяли належної уваги, тепер – це є необхідністю для менеджерів як на рівні підприємства, так і на рівні держави.

Український вчений Колот А. М. [1, с. 10] досліджував питання стимулювання праці. На його погляд, стимулювання – це сукупність зовнішніх та внутрішніх, усвідомлюваних людиною рушійних сил, які спонукають її до діяльності, визначаючи поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості на досягнення особистих цілей та цілей організації. Стимулювання не є статичним, воно постійно збагачується новими елементами. Вагомі новації в організації системи стимулювання в зарубіжних фірмах спостерігаються в останні два десятиліття.

Даній темі приділяється велика увага, різні аспекти стимулювання працівників висвітлені в працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як: В. Антонюк, С. Бандур, М. Долішній, М. Дороніна, М. Кім, О. Лаврук, П. Мартін, В. Москаленко, А. Колотко, А. Сміт, Г. Шульга.

Метою даного дослідження є виявлення основних видів стимулювання праці за кордоном, та визначення доцільності їх запровадження на території України.

Стимулювання праці вживається як у широкому, так і у вузькому значенні.

У широкому значенні – це методи стимулювання, впливу, винагороди, економічні (матеріальні), соціально-регулятивні. Економічне, матеріальне стимулювання праці передбачає внесення в процес стимулювання вартісних важелів залучення людей до праці, тобто безпосередній економічний вплив на мотивацію, забезпечення особистої і групової зацікавленості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні. Тут застосовуються як безпосередні (зарплата, премії, доходи від прибутку та ін.), так і опосередковані (ціни, податки, кредити) важелі регуляції трудової поведінки.

У вузькому розумінні стимулювання праці фактично збігається з соціальним регулюванням праці – соціальною мотивацією трудової поведінки, коли спонукання до діяльності здійснюється через задоволення різноманітних потреб особистості, соціальної групи чи трудового колективу. Як можна бачити, подібний вплив пов'язаний з одержанням людиною задоволення від реалізації її цілей, потреб. І воно нерідко спонукає особистість до певної трудової поведінки сильніше, ніж безпосередній (адміністративний, економічний) вплив [2, с. 24].

Базові інструменти мотивації добре відомі всім менеджерам з управління персоналом: надання службового автомобіля й оплата мобільного зв'язку, тренінги особистісного розвитку та річні бонуси, страхування життя і програми недержавного пенсійного забезпечення. Однак кожна компанія розкриває перед співробітниками значну чисельність пільг і заохочень – у рамках своїх фінансових можливостей. Але щоб отримувати від людей те, чого ніколи раніше не отримували, потрібно і мотивувати їх так, як ніколи раніше.

Кожен менеджер вибирає свій спосіб стимулювання персоналу. На Заході вже давно зрозуміли, що цінного співробітника потрібно поважати, оскільки від його знань, працездатності та лояльності залежить успіх компанії на ринку.

На жаль, в Україні, що володіє значним кадровим та інтелектуальним потенціалом, компанії недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням стимулювання співробітників, роблячи основний акцент на "маніпулюванні зарплатою": підвищуючи або знижуючи залежно від успіхів структури на ринку. Тільки великі компанії сьогодні під час прийому на роботу пропонують фахівцям високого рівня не тільки високу зарплату, а й значний соціальний пакет, що покриває частину важливих витрат життєдіяльності людини. Але часом молодих сучасних менеджерів це не влаштовує: вони повинні бачити перспективу кар'єрного зростання в цій компанії, а якщо ж ні, то як показує практика, такий співробітник буде шукати інше місце роботи.

Пристойна заробітна плата повинна давати змогу рядовим працівникам повною мірою реалізувати свої потреби. Але навіть сьогодні, такий принцип, як матеріальна винагорода за працю, вимагає дотримання певних умов. Відповідно до теорії Герцберга [2, с. 125], не варто підвищувати платню у зв'язку з індексацією, оскільки індексація життя, спрямована на підтримку життєвих факторів, аж ніяк не надихає співробітників на зростання їх продуктивності.

Крім зарплат, як відомо, виплачують ще премії. Але премія повинна бути правильно позиціонуватися у свідомості працівника. Не вважається мотивуючим фактором премія, яку платять епізодично, оскільки вона сприймається як частина зарплати. Коли людина отримує премію, то вона усвідомлює, що керівництво оцінило досягнуті нею результати й одночасно не пошкодувала грошей на винагороду. При цьому, головне для співробітника не сума премії, а факт її отримання.

Згідно з прикладом країн Скандинавії, в компаніях із циклічною структурою персонал (колектив або команда) створюється на час виконання якогось завдання. Топ-менеджер задає лише напрям роботи, ставить завдання, не забуваючи про головне – створення сприятливих умов. Така організація тримається на трьох "р" – reople, purpose & process (люди, мета і процес). А ось класична вертикальна структура побудована на трьох "s" – structure, system & strategy. У Швеції витрати на оплату праці завжди були високими. Робота з невмотивованим персоналом обходиться фірмі досить дорого. Соціальний пакет забезпечує шведові 80 % оплати за бюлетенем. Правда, без потреби шведи лікарняний лист брати не будуть – місцеві підприємці роблять все можливе, щоб підвищити вмотивованість співробітників до праці. Фахівці стверджують, що сьогодні в багатьох шведських

фірмах в ієрархії корпоративних цінностей лідирує саме командний дух. Для співробітника такі цінності, як дружба, партнерство і колектив мають першорядне значення. На другому місці – цікава робота, на третьому – усвідомлення того, що співробітник сам піклується про якісне виконання завдання. Розмір окладу стоїть на сьомому місці. Сьогодні багато компаній Швеції дозволяють персоналу працювати вдома. Нікого вже не дивує робочий процес за гнучким графіком: якщо компетентна група вважає за можливе надати таке право члену команди, то керівництво не буде заперечувати, тому що за результати роботи відповідає весь колектив [3, с. 46].

Способи заохочень співробітників і струнка система кар'єрного зростання діють у фірмі McKinsey. McKinsey & Company – міжнародна консалтингова компанія, що спеціалізується на вирішенні завдань, пов'язаних зі стратегічним управлінням. McKinsey як консультант співпрацює з найбільшими світовими компаніями, державними установами та некомерційними організаціями. Зараз невисокий рівень менеджменту персоналу в більшості вітчизняних компаній не дозволяє запозичити багато принципів, розроблених цією міжнародною структурою. Співробітники McKinsey отримують зарплату не за результатами роботи підрозділу, а підсумками роботи всієї компанії. Начальство керується головним принципом: фірмі потрібні люди, що працюють не заради заробітку, а заради організації. Людина повинна докласти максимум зусиль, щоб усередині структури народжувалися нові знання і поліпшений продукт.

Відмінність даної компанії від інших подібних полягає в тому, що у ній немає жорсткої ієрархічної структури. У компанії дозволяють людині самостійно організувати творчий процес, тут же заохочують ініціативу співробітника. Кожен, хто приходить у McKinsey, націлює себе на самостійність. Тут немає начальника, який вказує і перевіряє, оскільки часті вказівки та перевірки можуть дратувати співробітників, і відповідно відсувати в часі виконання мети. У своїй діяльності співробітник керується mission (завданням) і основоположними принципами. Він хоче мати свободу пересування, думки і дії, щоб самостійно впоратися з непередбачуваними ситуаціями. Тому керівництво компанії прагне зібрати під одним дахом професіоналів, а не просто найманих працівників. І до всіх, прийнятих на роботу в McKinsey, ставляться як до професіоналів, і вимагають від них професіоналізму в роботі.

Щоб співробітники не затримувалися на одному місці, в компанії функціонує система кар'єрного зростання – шість ступенів. І на кожному з них – своя зона відповідальності. Одночасно з кар'єрним зростанням розширюється і зона незалежності в суворій відповідності зі збільшенням професійних навичок і пізнавального ресурсу.

Нові співробітники компанії починають своє кар'єрне зростання з бізнес-аналітика. Наступна стадія – associate. Потім – менеджер і молодший партнер. Кожному званню відповідає і коло обов'язків. На відміну від бізнес-аналітика, associate бере участь в обговоренні суміжних та загальних проблем, керує проектами. А от до компетенції менеджера входить не тільки управління накопиченими знаннями команди, а й пошук кращих методичних знань [4, с. 74].

Нова система підвищення стимулювання роботи персоналу, введена однією російською телекомунікаційною компанією, заслуговує особливої уваги. Вона стосується виплати всім працівникам певного відсотка від прибутку (саме такий спосіб стимулювання широко поширений у світовій практиці). У російській компанії за рахунок цього фактора вдалося вирішити проблему підбору співробітників і посилення їх стимулювання, зміцнення корпоративної культури в цілому. У компанії застосовується і програма оцінки внеску кожного працівника – performance management. Від неї залежить розмір виплати премії і зарплати.

Слід розглянути систему "профін-шерінг" (profit-sharing), суть якої полягає в розподілі прибутку в рівних частках між усіма учасниками програми. На початку року компанія заявляє про свої плани на 360 днів і визначає: якщо чистий прибуток після сплати всіх податків перевищить певну суму, то якийсь відсоток від цього прибутку буде порівну розподілений між усіма штатними співробітниками компанії, які підписали документ (ця програма діє тільки протягом календарного року). Але програма має і мінус: якщо щось не вийшло, то компанія може відмовитися від виконання зобов'язань перед працівниками.

На думку керівництва телекомунікаційної фірми, профін-шерінг – це дуже сильний мотиваційний фактор, що дозволяє людям свідомо брати участь у бізнесі компанії. Причому розподіл заробленого прибутку і її виплата – це рівна частка незалежно від позиції і посади співробітника. Можливо, для начальника відділу отримана сума буде незначною, зате для молодих співробітників заохочення може скласти 3 – 4 місячних оклади. Ця програма розрахована на початківців і середній склад компанії.

Як показує досвід використання даної системи, профін-шерінг – це досить сильний інструмент. Якщо співробітник знає, що він отримує велику суму грошей наприкінці року, то точно допрацює до його кінця. Ця програма потрібна не тільки для заохочення співробітників, але для підтримки іміджу інноваційної компанії в сфері телекомунікацій.

Згідно з дослідженнями, проведеними деякими західними рекрутинговими компаніями, невеликі компанії з чисельністю персоналу 60 – 100 осіб більше приділяють увагу грошовому компоненту, ніж великі. Вони змушені платити на 20 – 60 % більше, ніж відомі у світі компанії – бренди. Типова стратегія невеликих компаній – це залучення висококваліфікованих співробітників і різке збільшення їм платні. При цьому відмічено, що співробітники, які отримують підвищену зарплату, зовсім не лояльні до фірми, і плинність серед "перекуплених" фахівців набагато вище, ніж серед співробітників, "вирощених" усередині фірми [5, с. 255].

Щоб уникнути розвитку таких негативних моментів, експерти рекомендують створювати в структурах сприятливий психологічний клімат. Робітник повинен відчувати причетність до того, чим



займається компанія. Тоді розмір зарплати відійде на задній план і співробітник перестане думати про інші фірми, де праця оплачується вище. Спектр людських прагнень і бажань такий величезний, що вимірювати його тільки грошима не варто. Не випадково сьогодні багато відомих міжнародні компанії при прийомі на роботу працівників намагаються з'ясувати внутрішню його мотивацію. Керівництво не проти високої зарплати, але воно має бути впевнене, що співробітником, у першу чергу, рухає не любов до великих грошей, а інтерес до нової справи.

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Колот А. М. Стимулювання персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : Вид. КНЕУ, 2002. – 337 с. 2. Шеклтон Р. Стимулювання – мінливий підхід / Р. Шеклтон // Персонал-Мікс. – 2001. – № 5. – 149 с. 3. Клемин Т. Гнучкі системи винагороди персоналу за кордоном / Т. Клемин // Персонал-Мікс. – 2001. – № 1. – 175 с. 4. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов. – 2002. – № 2. – 149 с. 5. Демко І. І. Зарубіжний досвід вдосконалення процесів формування та використання трудового потенціалу [Текст] / І. І. Демко // Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК. – 2009. – № 16. – С. 255–260.

Бахмут О. С.

УДК 658.29

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто особливості функціонування системи податкового менеджменту в Україні та визначено напрями її вдосконалення.

Аннотация. Рассмотрены особенности функционирования системы налогового менеджмента в Украине и определены направления ее совершенствования.

Annotation. The features of the functioning of tax management in Ukraine were identified and areas of improvement were considered.

Ключові слова: податковий менеджмент, податки, податкова система, державне регулювання.

Актуальність даної теми полягає в тому, що податки є одним із основних джерел поповнення бюджету країни. Проте в сформованій економічній ситуації зібрати їх не є можливим. В Україні немає єдиного податкового кодексу, постійно змінюється порядок розрахунку і сплати тих або інших податків, ставки податків сильно завищені. Податкове законодавство складне і суперечливе. Податкові органи застосовують штрафні санкції до винних не розбираючись, з чієї провини відбуваються порушення. Усе це призвело до масових ухилень від оподаткування, поширення обсягів тіньової економіки, появи специфічних форм розрахунків між підприємствами.

Вагомий внесок у розвиток теорії та практики податкового менеджменту зробили такі вчені, як: Лубенчук О. Е., Нестерук Г. Ю., Романюк М. В., Беспала Н. О., Леміш А. М., Рижий І. М.

Проте в роботах немає єдиного підходу до оцінки сучасної податкової системи, засобів її оптимізації. У цьому відношенні проблема податкового менеджменту є актуальною [1].

Отже, податковий менеджмент – це частина загальної системи управління ринковою економікою, та частина загального менеджменту в цілому. В основі податкового менеджменту лежать загальні принципи і фундаментальні положення управління економікою, системного підходу та аналізу. Управління в теорії менеджменту, з одного боку, зв'язується з реалізацією основних функцій управління (плануванням, регулюванням, аналізом і контролем), а з іншого, трактується як особливий вид діяльності, спрямований на здійснення керівництва людьми (адміністрування) [2].

Загальновизнано вважається, що планування, регулювання і контроль – це елементи податкового механізму. Разом з тим, тут немає протиріччя, оскільки управління податковим процесом

© Бахмут О. С., 2014



здійснюється через податковий механізм. У цьому зв'язку й податковий механізм, і податковий менеджмент мають три загальних елемента (планування, регулювання і контроль). Ці елементи становлять інструментарій, що включає в себе методи і прийоми управління. До названих трьох елементів податкового механізму необхідно додати організацію управління податковим процесом як елемента податкового менеджменту.

На практиці податковий менеджмент реалізується через елементи, що виступають відносно самостійними комплексами податкових заходів, застосування яких ураховує діаметрально протилежні та еkleктично поєднані індивідуальні пріоритети економічних суб'єктів та фіскальні інтереси держави. Проте лише за умови ефективного їх використання можна досягнути результату, що дорівнює максимально можливому ефекту, який виникає внаслідок взаємодії всіх складових, якими виступають: економічний аналіз, інформаційне забезпечення, оперативна робота, планування, прогнозування, оптимізаційне регулювання, контроль, засоби адаптаційного характеру, внутрішня і зовнішня координація, ризик-менеджмент управлінських рішень.

Проведення соціально-економічних реформ в Україні багато в чому залежить від ефективної та злагодженої роботи органів державної виконавчої влади всіх рівнів [4].

Основними завданнями державних органів управління податками в ринкових умовах, повинні бути, по-перше, прогнозування обсягів податкових надходжень на підставі прогнозних розрахунків зростання дохідності підприємств інших організацій. По-друге, розробка нових концепцій оподаткування, які забезпечували б розвиток підприємництва, але без шкоди соціальним програмам. По-третє, обґрунтування протекціоністської політики в зовнішньоекономічній діяльності. Податкове прогнозування займає важливе місце в теорії та практиці державного податкового менеджменту. Це, по суті, метод економічного передбачення або базовий його елемент.

Сьогодні вже дещо зроблено для реформування державного податкового менеджменту, зокрема, розроблено Концепцію програми модернізації Податкової служби України, проводяться зміни організаційної структури, застосовуються нові методи адміністрування податків, частково реформується податкове законодавство. Однак ще не вдалося створити достатні умови для ефективного розвитку підприємництва і, особливо, не досягнуто повного задоволення державних і соціальних потреб [5].

Будь-яка держава, в тому числі й Україна, методом правового регулювання встановлює певні правила податкової поведінки для суб'єктів господарювання всіх рівнів. Мається на увазі прийняття комплексу законів, які регламентують податкові взаємовідносини між державою і суб'єктами оподаткування.

Правове забезпечення податкового менеджменту в Україні є непослідовним, нестабільним, обтяжливим при застосуванні для податкових органів та платників. Правова база, що регламентує податкові відносини, ускладнює належне виконання функцій податкового менеджменту. Нерівномірність податкового навантаження негативно впливає на конкурентоспроможність та оздоровлення національної економіки, призводить до перепливу капіталу до галузей (регіонів) з більш сприятливими податковими режимами, що призводить до розбалансування розвитку національної економіки, поглиблення структурних криз [6].

Методом адміністративного регулювання здійснюється квотування, ліцензування, державний контроль за обліковою ставкою, валютним курсом, надаються певні гарантії соціального захисту населення тощо.

Економічними методами державного регулювання передбачається використання податкової політики для формування нових пропорцій сукупного попиту та пропозиції, спрямування капіталів на вирівнювання структурних диспропорцій економіки. Залучаючи за допомогою податків певну частку доходів господарюючих суб'єктів, можна стимулювати або стримувати їх діяльність у відповідних напрямках і тим регулювати соціально-економічні процеси в країні.

За допомогою згаданих методів державного регулювання податкової політики досягається оптимальне співвідношення між видатками та надходженнями до державного бюджету, стабілізація в суспільстві, відбувається стимулювання зростання виробництва, підвищення інвестиційного рейтингу України на міжнародній арені, збільшення реального попиту населення [5].

Отже, ефективність використання податкового менеджменту оздоровлення економіки залежить від того, наскільки держава враховує внутрішню сутність податків та їх суперечливість. Змінюючи податкову політику, маніпулюючи податковим механізмом, держава одержує можливість стимулювати економічний розвиток або стримувати його.

З позиції підвищення ефективності реалізації завдань податкового менеджменту в Україні їх варто поділити на дві основні групи:

реформування методів адміністрування податків і зборів;

реформування системи адміністраторів податків і зборів.

Реформування податкової системи, а отже, й системи податкового менеджменту, має базуватися на принципі фіскальної достатності, тобто формуванні дохідної частини бюджету на рівні, достатньому для здійснення державних функцій, а також на засадах забезпечення обов'язковості й рівнонавантаженості у сплаті податків; недопущення проявів дискримінації щодо окремих платників або категорій платників податків, а також відносно оподаткування товарів вітчизняного чи іноземного походження.

Створення ефективної високопрофесійної та підзвітної суспільству податкової служби, яка чітко реалізує державну податкову політику та програму уряду України, є остаточною метою



запровадження Програми модернізації Державної податкової служби України. Це, в першу чергу, сприятиме виконанню закладених у бюджет показників його наповнення, а відповідно й належному рівню фінансування соціальної та гуманітарної сфер, що матиме суттєвий вплив на рівень життя та соціального захисту населення, його ділову активність, ступінь довіри громадян до державних структур влади.

Зокрема, основними завданнями управління є впровадження програми модернізації податкової служби України, створення та впровадження нових проектів та програм, спрямованих на підвищення ефективності адміністрування податків. Крім того, зазначений підрозділ, який на сьогодні функціонує, виступає координатором діяльності структурних підрозділів при вдосконаленні функцій та процесів, покладених на податкові органи [5].

Передумовою створення стабільної системи державних доходів стане реалізація довгострокового проекту "Модернізація державної податкової служби – 1". Її спрямовано, насамперед, на поліпшення обслуговування платників та адміністрування податків, зменшення кількості звернень платників, у тому числі необґрунтованих, послаблення контролюючих функцій ДПС, зокрема скорочення кількості виїзних перевірок суб'єктів господарювання, вдосконалення механізмів взаємодії платників податків з податківцями. Отже, слід зазначити, що перші кроки реформування податкової служби на сьогодні вже відбулися.

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Лехно О. І. Удосконалення податкового менеджменту (на прикладі сільськогосподарських підприємств Криму) [Електронний ресурс] / О. І. Лехно. – Режим доступу : <http://www.br.com.ua/referats>. – Назва з екрана. 2. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. 3. Электронная библиотека "Грамотеи" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gramotey.com>. – Название с экрана. 4. Романюк М. В. Напрямки удосконалення системи податкового менеджменту в Україні / М. В. Романюк // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 2 (81). – С. 41–45. 5. Беспала Н. О. Становлення та розвиток державного податкового менеджменту в Україні / Н. О. Беспала // Економіка та держава – 2006. – № 4. – С. 75–77. 6. Леміш А. М. Податковий менеджмент як інструмент оздоровлення економіки / А. М. Леміш, І. М. Рижий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 8 (63). – С. 15–19.

Баденіна О. О.

УДК 331.108.38

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотация. Проанализовано поведение персонала, а также визначено проблемы эффективно-го вирішення завдань пристосування персоналу до сучасних умов виробничої діяльності.

Аннотация. Проанализировано поведение персонала, а также определены проблемы эф-фективного решения задач приспособления персонала к современным условиям производствен-ной деятельности.

Annotation. The behavior of staff was analyzed and the problems of effective meeting the challenge of staff adaptation to modern conditions of operations were identified.

Ключові слова: персонал, підприємство, адаптація, управління персоналом.

В умовах сучасної модернізації економіки України гостро постає питання щодо вирішення проблеми ефективного формування і використання персоналу підприємств. На особливу увагу заслуговують проблемні питання, пов'язані з адаптацією молодих спеціалістів із вищою освітою,

© Баденіна О. О., 2014



а насамперед тих, які повинні впроваджувати новітні технології та здійснювати організування випуску продукції з інноваційним наповненням, що є конкурентоспроможною на внутрішньому і зовнішньому ринках. Дослідження шляхів адаптації персоналу є актуальною проблемою розвитку та функціонування підприємства в умовах сучасної економіки України.

Питанням розвитку персоналу підприємства, швидкості та успішності адаптації працівників, ефективного вирішення завдань пристосування персоналу до сучасних умов виробничої діяльності досліджували у своїх працях такі вітчизняні вчені, як Л. Балабанова, М. Виноградський, О. Крушельницька, Д. Мельничук та ін.

Але на сьогодні існує ряд невирішених питань, пов'язаних із проблемою ефективного вирішення завдань пристосування персоналу до сучасних умов виробничої діяльності.

Метою дослідження даної статті є визначення ефективного формування і використання персоналу підприємств та оптимальних умов адаптації персоналу.

У широкому розумінні адаптація – це процес пристосування працівника до умов зовнішнього і внутрішнього середовища [1]. Процес адаптації та його результативність базується на взаємній погодженості інтересів працівника і підприємства. Тільки в такому випадку досягають результативності процесу адаптації працівника і поставлених перед підрозділом цілей.

Коли працівник влаштовується на нове місце роботи, він потрапляє до нової системи внутрішньоорганізаційних відносин. Залежно від того, яку саме соціальну роль буде виконувати людина, очікується належна їй поведінка: дотримання ряду вимог, норм, правил поведінки. Влаштовуючись на підприємство будь-якого типу, людина має певні цілі, потреби, норми поведінки.

Система адаптації персоналу охоплює комплекс із низки заходів, застосування яких дає змогу прискорити процес його адаптації до конкретних умов функціонування підприємства та його підрозділів і домогтися досягнення поставлених перед ним цілей у вирішенні виробничих і соціальних завдань.

Значний вплив на формування взаємовідносин працівника з колективом та на ставлення до роботи, яку виконує, має першочергове проходження адаптації. Все це відображає психологічний стан людини, що значною мірою впливає на ефективність праці. Для того щоб запобігти повільному і невдалому процесу адаптації як для підприємства, так і для персоналу, доцільно приділяти значну увагу управлінню виробничою адаптацією.

Управління процесом адаптації – це активний вплив на фактори, що визначають її хід, терміни, зниження несприятливих наслідків тощо [2].

До основних умов, які впливають на успішну виробничу адаптацію належать, у першу чергу, наявність організаційного механізму управління процесом адаптації та високий рівень роботи з професійної орієнтації потенційних співробітників підприємства. Не менш важливою умовою є об'єктивність ділової оцінки персоналу.

Задля того, щоб досягти бажаних результатів у процесі адаптації, необхідна успішна виробнича адаптація персоналу, яка включає в себе: нормальну тривалість процесу адаптації, задоволеність роботою працівників;

виконанням працівниками вимог щодо нових умов праці, позитивним психофізіологічним станом персоналу, визнанням колективом соціальної ролі співробітника, який адаптується.

Для визначення ефективності управління виробничою адаптацією персоналу доцільно аналізувати певні кількісні показники, які характеризують окремі сторони виробничої адаптації.

Під час результативного управління адаптацією працівника необхідно виділити такі найбільш вагомі показники оцінки успішної адаптації, як психофізіологічні, а саме зміст і умови праці, особисті психофізіологічні характеристики працівників, рівень фізичного навантаження, інтенсивність виробничих процесів; професійні, тобто повне й успішне оволодіння професією, виробничий досвід і відношення до роботи, рівень освіти, можливість підвищення кваліфікації, професійна стійкість; соціально-психологічні: рівень психологічної задоволеності виробничим середовищем в цілому, соціально-психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з адміністрацією і з колегами по роботі; організаційні, що включають умови організування праці, організаційну структуру підприємства, рівень трудової дисципліни, економічні – якісне виготовлення продукції, задоволеність розміром заробітної плати, система матеріального і морального стимулювання [3].

Отже, адаптація персоналу – це відповідальний та досить складний процес. Ефективна діяльність персоналу залежить від багатьох чинників, які необхідно враховувати під час процесу адаптації задля того, щоб досягти його високої результативності в діяльності підприємства. Успішна адаптація персоналу сприятиме економії витрат на пошук нових працівників, скороченню плинності кадрів, розвитку персоналу, задоволеності працівників роботою та формуватиме позитивне відношення до праці, колективу і підприємства в цілому.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М., 2003. – 512 с.
2. Турчинов А. И. Управление персоналом : учебник / А. И. Турчинов. – М. : Изд. РАГС, 2006. – 125 с.
3. Веснин Р. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / Р. Р. Веснин. – К. : МАУП, 2007. – 307 с.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВАЛЮТНИХ ОПЕРАЦІЙ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто якісні характеристики державного регулювання валютних операцій банків України з боку держави, а також роль, функції органів державної влади та нормативно-правове забезпечення регулювання валютних операцій. Систематизовано проблеми регулювання валютних операцій в Україні.

Аннотация. Рассмотрены качественные характеристики государственного регулирования валютных операций банков Украины со стороны государства, а также роль, функции органов государственной власти и нормативно-правовое обеспечение регулирования валютных операций. Систематизированы проблемы регулирования валютных операций в Украине.

Annotation. The quality of state regulation of the Ukrainian banks' foreign exchange transactions, and the role and responsibilities of the government and legal acts governing foreign exchange transactions have been defined. The management problems of foreign exchange operations in Ukraine were systematized.

Ключові слова: валютна політика, валютне регулювання, валютні ризики, валютна інтервенція.

Ефективна діяльність валютного ринку багато в чому залежить від системи його регулювання. Світова практика функціонування ринків знає два методи валютного регулювання: ринковий і державний. Ці методи доповнюють один одного, однак співвідношення між ними постійно змінюється залежно від конкретної економічної ситуації.

Ринкове регулювання валютного ринку діє на основі закону вартості й закону попиту та пропозиції і застосовується в умовах економічної стабільності. При цьому також має місце і державне регулювання, оскільки валютні відносини відчутно впливають на внутрішній економічний розвиток. В умовах кризових ситуацій посилюється державне валютне регулювання, тоді як ринку відводиться другорядна роль. Проблеми у фінансовій сфері України (великі зовнішні та внутрішні борги, відсутність валютних резервів та інвестицій) призвели до посилення державного регулювання [1].

Суть державного регулювання зводиться до забезпечення ефективної зовнішньоекономічної діяльності та уникнення негативної дії на національну економіку держави іноземних фірм і компаній, міжнародних економічних структур і організацій.

В економічній літературі чимало уваги приділено аналізуванню результативності застосування регулятивних заходів з боку держави та ефективності застосування нормативно-правових актів, що регулюють здійснення валютних операцій.

Дану проблему вивчають такі вчені та практики, як: О. Береславська, О. Владимир, О. Дзюблюк, Н. Закоморна, О. Зоря [2 – 8]. Водночас, недостатньо уваги приділяється дослідженню причин, що зумовлюють низьку ефективність регулятивних заходів у валютній діяльності з боку Нацбанку та органів державної влади, не досліджується вагомість впливу на розвиток системи валютних відносин ряду інших факторів, передусім, недосконалість нормативно-правової бази з питань регулювання здійснення валютних операцій банками України.

Таким чином, метою даної статті є аналіз якості регулювання валютних операцій з боку держави, змісту і напрямів валютної політики.

Аналіз правового регулювання валютних операцій в Україні свідчить, що держава здійснює валютне регулювання з метою упорядкування валютних відносин, спрямування їх для задоволення загальнодержавних потреб, а також потреб суб'єктів підприємництва. З цієї метою вона використовує певні інструменти валютного регулювання, режим обмежень валютних операцій, застосовуючи при цьому заходи нормативно-правового регулювання та індивідуального впливу.

У цілому аналіз сучасного регулювання валютних операцій свідчить, що в Україні даний процес характеризується переважно негативними рисами (таблиця).

**Проблеми регулювання валютних операцій в Україні
та шляхи їх вирішення**

Проблеми	Наслідки	Шляхи вирішення проблем
Відсутність єдиного нормативного документа, який поєднував би в собі всі аспекти валютного регулювання і контролю	Абсолютна кількісна та об'ємна перевага у загальному масиві джерел законодавства підзаконних нормативних актів (нормативно-правових актів НБУ), до яких у свою чергу постійно вносяться зміни та доповнення, що іноді є досить несподіваними та суперечливими	Необхідно прийняти окремий закон у сфері валютної політики та валютного регулювання. Відтак, прийняття єдиного нормативного документа, що регулюватиме всі основні питання у валютній сфері на заміну чинним чотирьом нормативним актам, дозволить: визначити понятійний апарат, а також чітко описати механізми валютного регулювання і контролю, що застосовуватимуться в Україні; розмежувати повноваження і обов'язки державних органів, що здійснюють валютне регулювання і валютний контроль, описати функції кожного з цих органів, виключивши їх дублювання; зробити валютний ринок більш упорядкованим і прогнозованим, підвищити ефективність діяльності національних і іноземних компаній, а також дієвість державних установ, що здійснюватимуть валютний контроль
В існуючій нормативній базі немає чіткого розподілу функцій валютного регулювання та валютного контролю між державними органами	Статті законів носять в основному декларативний характер і містять взаємні посилання	
Відсутнє визначення системи валютного курсу, немає чіткого визначення режиму валютного курсу та механізмів його встановлення	Значно ускладнює можливість прогнозування розвитку валютного ринку суб'єктами валютної та підприємницької діяльності	
У нормативних актах не наведено чітке тлумачення валютної політики, її складових і механізмів	З усіх існуючих форм валютної політики в законодавстві України описано лише дві: валютну дисконту політику та валютну дивізну політику	
Немає чіткості й у визначенні валютного регулювання, валютних обмежень, відсутнє єдине визначення поняття валютних цінностей	У різних нормативних документах, зустрічаються три тлумачення терміна "валютні цінності", а валютні обмеження, що застосовуються в Україні описані у різних нормативних актах, що є досить незручним для всіх учасників валютного ринку	
Відсутність системного та науково обґрунтованого підходу до правової регламентації валютних відносин	Спричинило появу в законодавстві значних прогалин, дозначностей, колізій та до видання для їх усунення підзаконних актів або навіть юридично нікчемних роз'яснень у формі листів. Суттєві недоліки містяться навіть у нормативному визначенні таких основоположних термінів, як "валютні цінності", "валютні операції" тощо. Ці прогалини, з одного боку, зменшують ефективність валютного регулювання і зводять нанівець окремі успіхи у цій галузі, а з іншого боку – заважають нормальній діяльності фізичних та юридичних осіб, насамперед – у сфері господарювання	
Очевидне відставання норм законодавства, якими регулюються валютні відносини, від розвитку економічних процесів у державі та розвитку суміжних галузей права: конституційного, цивільного	Наслідком є непоодинокі випадки прийняття НБУ нормативно-правових актів із перевищенням наданих йому законом повноважень, ігнорування основоположних засад реалізації в Україні права власності та створення в системі валютного регулювання непрозорих і незрозумілих контрольних механізмів	

Значна частина засобів валютного регулювання мають рівень законодавчого закріплення і є суттєвим інструментом впливу на інтереси суб'єктів підприємницької діяльності, що, власне кажучи, і визначає необхідність такого високого рівня їх правової регламентації. Водночас, регулювання



валютної позиції майже не відображені на законодавчому рівні, а обов'язковий продаж валюти, який є одним із найгостріших засобів впливу на суб'єктів господарювання, запроваджено за рішенням Національного банку України, а не законом.

Таким чином, найбільш загальною пропозицією є прийняття основного акту валютного законодавства у формі Закону України "Про валютне регулювання та валютний контроль".

Правові акти, що регулюють валютні відносини, мають імперативний характер, і є нормами публічного права. В Україні валютне регулювання базується на [9]: Конституції України; Законі України "Про Національний банк України"; Декреті Кабінету Міністрів України "Про систему валютного регулювання і валютного контролю" [1]; Митному кодексі України; Законі України "Про зовнішньоекономічну діяльність"; нормативних актах Національного банку України, що визначають правові засади організації валютного регулювання й контролю.

Основними правовими актами Національного банку України, що регулюють валютні операції, є [9]: інструкції "Про переміщення валюти України, іноземної валюти, банківських документів і платіжних карток через митний кордон України"; інструкції "Про порядок видачі індивідуальних ліцензій на здійснення інвестицій за кордон"; положення "Про валютний контроль"; положення "Про відкриття і функціонування кореспондентських рахунків банків-резидентів в іноземній валюті і кореспондентських рахунків банків-нерезидентів в гривні"; "Правила використання готівкової іноземної валюти"; "Правила здійснення операцій на міжбанківському валютному ринку України".

Ураховуючи викладене, можна дійти висновку про те, що необхідність здійснення валютного регулювання обумовлюється роллю держави за умов ринкової економіки, яка певною мірою потребує єдиного централізованого начала, узгодження питань, які ринок не в змозі розв'язати самостійно. Державне управління валютними операціями не слід розуміти як безпосереднє управління здійсненням кожної окремо взятої операції – воно лише означає їх підпорядкування загальнодержавним нормам і правилам. Законодавство України на сьогодні знаходиться на важкому шляху свого оновлення. Цей процес у майбутньому безперечно торкнеться валютного законодавства, яке повинно регулюватись невеликою кількістю нормативних актів, узгоджених між собою та іншими актами законодавства України.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Про систему валютного регулювання і валютного контролю : Декрет Кабінету Міністрів України № 15-93 від 19.02.1993 р., із змінами і доповненнями, внесеними Законами України та Господарським кодексом України від 16 січня 2003 року № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua. – Назва з екрану. 2. Бездітко Ю. М. Валютне регулювання : навч. посібн. / Ю. М. Бездітко, О. О. Мануйленко, Г. А. Стасюк. – Херсон : Олді-плюс 2004. – С. 272–230. 3. Владимир О. Особливості регулювання валютних відносин з боку держави та Національного банку України: реалії сьогодення та шляхи оптимізації / О. Владимир // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 3 (28). – С. 174–178. 4. Волоцька І. С. Аналіз чинного валютного законодавства України / І. С. Волоцька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 2. – С. 48–53. 5. Гарбінська А. В. Система валютних операцій як об'єкт валютного контролю / А. В. Гарбінська // Науковий вісник Національного університету ДПС України. – 2009. – № 4 (47). – С. 212–219. 6. Дзюблюк О. В. Особливості реалізації валютної політики в Україні в умовах світової фінансової кризи / О. В. Дзюблюк // Банківська справа. – 2010. – № 10. – С. 55–64. 7. Закоморна Н. І. Особливості формування валютної політики в умовах трансформації економіки / Н. І. Закоморна // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2010. – № 1. – С. 58–64. 8. Зоря О. П. Удосконалення валютних операцій комерційного банку / О. П. Зоря, А. П. Пухальська // Економічний простір. – 2011. – № 47. – С. 180–185. 9. Сайт Національного банку України: Офіційне Інтернет-представництво. – Режим доступу : www.bank.gov.ua. – Назва з екрану. 10. Філіпенко Т. В. Концептуальні засади валютної політики держави / Т. В. Філіпенко // Вісник НТУУ "КПІ". – 2011. – № 3 (11). – С. 166–171.

Писаренко Ю. О.

УДК 005.73

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ "КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА"

Анотація. Розглянуто існуючі підходи до визначення поняття "корпоративна культура", уточнено її сутність за рахунок поєднання цих підходів.

Аннотация. Рассмотрены существующие подходы к определению понятия "корпоративная культура", уточнена ее сущность за счет сочетания этих подходов.

© Писаренко Ю. О., 2014

Annotation. The existing approaches to the concept of corporate culture were considered, its essence was refined through a combination of these approaches.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, корпорація, підприємство, визначення корпоративної культури, цінності.

Усе більше керівників і менеджерів із персоналу сьогодні замислюються про необхідність цілеспрямованого формування в організації корпоративної культури. Багато в чому така ситуація зумовлена переходом бізнесу на нову стадію розвитку, яка характеризується пошуком шляхів підвищення ефективності використання наявних ресурсів, у тому числі й персоналу. У той же час далеко не всі компанії, що прийняли рішення створювати корпоративну культуру, мають уявлення про те, що це таке.

Наявність повної системи цінностей і норм поведінки дозволяє організації створити єдиний вектор руху і розвитку компанії її співробітників. Грамотно впроваджена корпоративна культура дозволяє не тільки поліпшити процес внутрішньої комунікації, а й забезпечує лояльність співробітників, допомагає підтримувати командний дух колективу, від якого часом залежить безпека компанії. З відходом співробітника часто відбувається витік комерційної інформації, нерідко мають місце ситуації, коли люди намагаються продати важливі відомості. Так відбувається майже завжди, за винятком випадків, коли співробітник відчуває повагу і деяку прихильність до роботодавця, коли в компанії є потужна корпоративна культура, що забезпечила повноцінну адаптацію співробітника і виникнення в нього почуття причетності до місії компанії, до її успіхів і досягнень.

Питаннями визначення сутності поняття "корпоративна культура" займалися такі вчені, як: Е. Жак, Базаров Т. Ю., С. Мішон, П. Штерн, В. Сате, Е. Шейна, Е. Браун, Штейн Е. М., К. Шольц, А. Вільямс, П. Добсон, М. Уолтерс, Б. Карлофф, Кричевський Р. Л., Соломанідіна Т. О., Співак В. А., У. Оучі, Карпов А. В., Злобін Н. С., Усманов Б. Ф., Шекшня С. В., Румянцева З. П., Максименко А. А. [1 – 20].

Незважаючи на актуальність теми корпоративної культури, та її очевидну вигідність для компаній лише мала кількість вітчизняних підприємств займаються цим питанням впритул.

Тому метою даного дослідження є уточнення сутності поняття корпоративна культура з урахуванням практичної спрямованості цього поняття.

Корпоративна культура створює відчуття ідентичності всіх членів організації, забезпечує гармонізацію колективних та індивідуальних інтересів.

Тому так важливо для сучасних менеджерів вивчати основні ознаки, функції, елементи, принципи формування та методи підтримки корпоративної культури, і застосовувати ці знання у практичній діяльності для досягнення цілей у своїй організації.

У сучасній літературі існує досить багато визначень поняття "корпоративна культура". Як і багато інших термінів організаційно-правових дисциплін цей не має єдиного тлумачення. У сучасній навчальній і науковій літературі налічується близько 50 понять корпоративної культури. Слід розглянути найбільш поширені (таблиця).

Таблиця

Підходи до визначення поняття "корпоративна культура"

Автор	Визначення
Зарубіжні автори	
1	2
Е. Жак [1]	Культура підприємства – традиційний образ мислення і спосіб дії, який увійшов у звичку, що більшою чи меншою мірою поділяють усі працівники підприємства і який повинен бути засвоєний і хоча б частково прийнятий новичками, щоб нові члени колективу стали "своїми"
В. Оучі [2]	Організаційна культура – символи, церемонії та міфи, які повідомляють членам організації важливі уявлення про цінності і переконання
С. Мішон, П. Штерн [3]	Організаційна культура – сукупність поведінь, символів, ритуалів і міфів, які відповідають поділюваним цінностям, притаманним підприємствам, і передаються кожному члену "з уст в уста" в якості життєвого досвіду
В. Сате [4]	Культура є набором важливих установок (часто вже неформульованих), які поділяють члени того чи іншого суспільства. Ці найважливіші поняття складаються з норм, цінностей, підходів, переконань
Э. Шейн [5]	Культура – це сукупність колективних базових правил, винайдених, відкритих або вироблених певною групою людей у міру того, як вона вчилася вирішувати проблеми, пов'язані з адаптацією до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграцією, і розроблених досить добре для того, щоб вважатися цінними
К. Шольц [6]	Корпоративна культура є неявною, невидимою і неформальною свідомістю організації, яка керує поведінкою людей і, у свою чергу, самоформується під впливом їх поведінки

1	2
Штейн Е. Н. [7]	Організаційна культура є комплексом прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність
А. Уільямс, П. Добсо, М. Уолтерс [8]	Культура – це загальні для всіх і відносно стійкі переконання, відносини і цінності, що існують усередині організації
Е. Браун [9]	Організаційна культура – це набір переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, що сформувався за час життя організації і має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації
Б. Карлофф [10]	Культура корпорації – певні позиції, точки зору, манери поведінки, в яких втілюються основні цінності, вираз цих цінностей втілено в організаційній структурі і в кадровій політиці
Вітчизняні автори	
Кричевський Р. Л. [11]	Корпоративна культура охоплює більшу частину явищ духовного і матеріального життя колективу: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, манера персоналу одягатися, встановлені стандарти якості продукту, що випускається, і т. д.
Співак В. А. [12]	Культура корпорації – дуже складне, багатогарне, динамічне явище, що включає і матеріальне, і духовне в поведінці організації відносно суб'єктів зовнішнього середовища і власних співробітників
Соломанідіна Т. О. [13]	Організаційна культура – соціально-духовне поле компанії, що формується під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, усвідомлюваних і неусвідомлюваних процесів і явищ, що визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем і поведінки персоналу компанії і дозволяють організації просуватися до успіху
Карпов А. В. [14]	Організаційна культура – сукупність норм, правил, звичаїв і традицій, які підтримуються суб'єктом організаційної влади і задають загальні рамки поведінки працівників, узгоджуються зі стратегією організації
Злобін Н. С. [15]	Організаційна культура – це творча діяльність організації, як минула, що втілена в цінностях традицій, нормах, так і справжня, яка ґрунтується на опредмечуванні цих цінностей, норм і традицій
Усманов Б. У. [16]	Організаційна культура становить традиції та манеру поведінки, в яких втілюються основні цінності організації, та її кадрового складу
Базаров Т. Ю. [17]	Організаційна культура – це складний комплекс припущень, які бездоказово приймаються всіма членами конкретної організації і задають загальні рамки поведінки, прийняті більшою частиною організації. Виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати його поведінку в критичних ситуаціях
Шекшня С. В. [18]	Організаційна культура – це цінності, відносини, поведінкові норми, характерні для даної організації. Організаційна культура показує типовий для даної організації підхід до вирішення проблем
Румянцева З. П. [19]	Організаційна культура – це вироблювані організацією спільні цінності, соціальні норми, установки поведінки, які регламентують дії особистості
Максименко О. О. [20]	Культура організації – відносини, норми і цінності, стилі поведінки, які відтворюються між людьми, вважаючи ознака відтворення ключовим в аналізі та функціонуванні організаційної культури

Незважаючи на різноманітність визначень і тлумачень корпоративної культури, в них є ряд спільних моментів. Наведені в таблиці поняття можна розділити на однорідні групи. Можна виділити 3 групи вчених, що визначали поняття "корпоративна культура":

вчені, які посилаються на базові зразки поведінки і дій, яких дотримуються члени організації (К. Шольц, Штейн Е. Н., А. Вільямс, П. Добсон, М. Уолтерс, Соломанідіна Т. О.);

вчені, які асоціюють корпоративну культуру з цінностями, яких може дотримуватися персонал (В. Сате, Е. Шейна, Е. Браун, Б. Карлофф, Кричевський Р. Л., Максименко О. О., Шекшня С. В., Румянцева З. П., Співак В. А.);

вчені, які ототожнюють культуру з "символікою", за допомогою якої ціннісні орієнтації передаються членам організації (Е. Жак, У. Оучи, С. Мішон, П. Штерн, Карпов А. В., Злобін Н. С., Усманов Б. Ф., Базаров Т. Ю.).

Виходячи з цього, корпоративну культуру можна визначити як систему норм поведінки і цінностей, які забезпечують ефективне досягнення цілей організації, а також піднімають авторитет організації, збільшуючи її привабливість для співробітників, партнерів по бізнесу та інвесторів. Це визначення враховує думки перших двох груп вчених. Щодо розуміння корпоративної культури, як символіки організації воно, на думку автора, є поверховим.

Науковим результатом даного дослідження є уточнення сутності корпоративної культури, з урахуванням практичної спрямованості розуміння поняття.
Перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі полягають у відслідкуванні розвитку певних типів корпоративних культур різних галузей.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Жак Е. Зміна культури заводу / Е. Жак. – Нью-Йорк : Драйден, 1952. – С. 251. 2. Вільям Дж. Оучи. Теория "Z": Как американский бизнес может удовлетворять японский вызов / Дж. В. Оучи. – М. : Аддисон-Вестлейн, 1981. – С. 23. 3. Мішон С. Соціальна динаміка організації / С. Мішон, П. Штерн // Адміністративні Щоквартальний науки. – 1985. – С. 78. 4. Сате В. Культура і пов'язані з нею юридичні реалії / В. Сате. – Нью-Йорк : Корпорація Ірвін, 1985. – С. 123. 5. Шейн Е. Н. Организационная культура и лидерство : учебн. пособ. / под ред. Е. Н. Шейн. – СПб. : Изд. "Питер", 2002. – 135 с. 6. Шольц К. Управління для успіху: порівняння приватного та державного секторів / К. Шольц. // Державне управління. – 1982. – С. 134. 7. Штейн Е. Н. Поняття культури та організаційного аналізу / Е. Н. Шейн // Адміністративні щоквартальний науки. – 1983. – С. 12. 8. Уільямс А. Образи організацій / А. Уільямс, П. Добсон, М. Уолтерс. – Беве-рлі-Хіллз, штат Каліфорнія, 1986. – С. 78. 9. Браун Е. Методологічні засади дослідження корпоративної культури у соціально-філософському знанні / Е. Браун // Гуманітарний часопис. – 2011. – № 1. – С. 37. 10. Карлофф Б. Концепція сучасної організаційної культури управління виробничих підприємств : навч. пособн. / Б. Карлофф. – К. : ВІЕМ, 1997. – 150 с. 11. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель...: элементы психологии менеджмента в ежедневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1993. – 115 с. 12. Співак В. А. Корпоративна культура / В. А. Співак. – СПб. : Питер, 2001. – С. 27. 13. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина // Журнал "Управление персоналом". – 2003. – С. 3. 14. Карпов А. В. Организационная культура в теории і практиці вітчизняного менеджменту / А. В. Карпов // Журнал практичного психолога. – 2007. – № 4. – С. 36. 15. Злобин Н. С. Культура и общественный прогресс / Н. С. Злобин. – М. : Наука, 1980. – С. 57. 16. Усманов Б. Ф. Стиль управления: методологические и социологические аспекты / Б. Ф. Усманов. – М. : ИНФРА, 1993. – С. 55. 17. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2 изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 18. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : ИНФРА, 1996. – С. 15. 19. Румянцева З. П. Менеджмент организации : учебн. пособ. / под ред. З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатіна. – М. : Изд. "ИНФРА-М", 2003. – 280 с. 20. Максименко О. О. Организационная культура: системно-психологические описи : учебн. пособ. / О. О. Максименко. – Кострома : КДУ им. Н. А. Некрасова, 2003. – 168 с.

УДК 005.73:005.591.6

Торопигіна М. В.

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ІННОВАЦІЯМИ

Анотація. Розглянуто поняття "корпоративна культура", її основні суттєві ознаки, взаємодія корпоративної, інноваційної культур і культури виробництва.

Аннотация. Рассмотрено понятие "корпоративная культура", ее основные существенные признаки, взаимодействие корпоративной, инновационной культур и культуры производства.

Annotation. The concept of corporate culture and its basic essential features were studied. The interaction of corporate innovation and production cultures was investigated.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, інноваційна культура, культура виробництва, організація.

Поняття "корпоративна культура" привертає увагу теоретиків і практиків у галузі управління. Деякі вчені вважають, що побудувати власну культуру на підприємстві неможливо, але більшість керівників і рядових робітників дотримуються думки, що культура управління й праці необхідна, оскільки сприяє виживанню й розвитку фірми.

© Торопигіна М. В., 2014



Саме тому актуальність статті полягає у розширенні понятійного апарату, визначенні сутності і ролі корпоративної культури на сучасному етапі розвитку підприємницької діяльності. Адже від загальної та організаційної культури залежить можливість фірми не тільки вижити у складних соціально-економічних умовах, а й працювати із запланованою ефективністю завдяки прийняттю раціональних управлінських рішень.

Серед зарубіжних вчених, які присвятили свої наукові роботи дослідженню феноменів "організаційна культура", "корпоративна культура", можна назвати М. Армстронга, П. Вейла, К. Кемерона, Б. Карлофа, Р. Куїна, М. Коула, Д. Мацумото, Д. Ньюстрома, Д. Олдхема, У. Оучі, Б. Фергана, А. Фурнхама, Г. Хофстеде, Е. Шайна, К. Шольца та ін. В Україні процесу наукових досліджень, ролі, формування й тлумачення категорії "корпоративна культура" присвячені праці Виханського О. С., Виноградського М. Д., Виноградської А. М., І. Грошева, Завадського Й. С., Кредісова А. І., Е. Короткова, А. Максименко, Наумова А. І., Палеха Ю. І., В. Погребняка, Тимошенко Н. Л. та ін.

Мета статті – це спроба визначення поняття "корпоративна культура" та її взаємозв'язок з інноваційною культурою та з культурою виробництва підприємства, а також спроба зробити теоретичний внесок у тлумачення корпоративної культури як важливого явища в діяльності фірми.

Важливість організаційної культури в справі успішного функціонування фірми є загально-визнаною в усьому цивілізованому світі. Усі процвітаючі компанії без винятку створили і підтримують у себе організаційну культуру, найбільш відповідають цілям і цінностям компанії і чітко відрізняють одну фірму від іншої. Проте з цього не випливає, що сильні культури є атрибутом великих компаній. Сьогодні однією з основних складових успіху будь-якої компанії є сильна організаційна культура. Крім того, корпоративна культура стала одним з основних невичерпних ресурсів для підвищення ефективності діяльності організації, відповідно, популярним стає виявлення факторів підвищення ефективності шляхом створення та аналізу різних моделей.

Корпоративна (організаційна) культура – набір найбільш важливих положень, прийнятих членами організації та виражаються в заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій. Ці ціннісні орієнтації передаються членам організації через символічні засоби духовного і матеріального оточення. Основу корпоративної культури складають ті ідеї, погляди, основоположні цінності, які поділяються членами організації. З цінностей випливає стиль поведінки, спілкування [1]. Будь-яка класифікація видів організаційної культури дуже відносна, при цьому жодна з них не в змозі охопити всю існуючу різноманітність (рисунок).

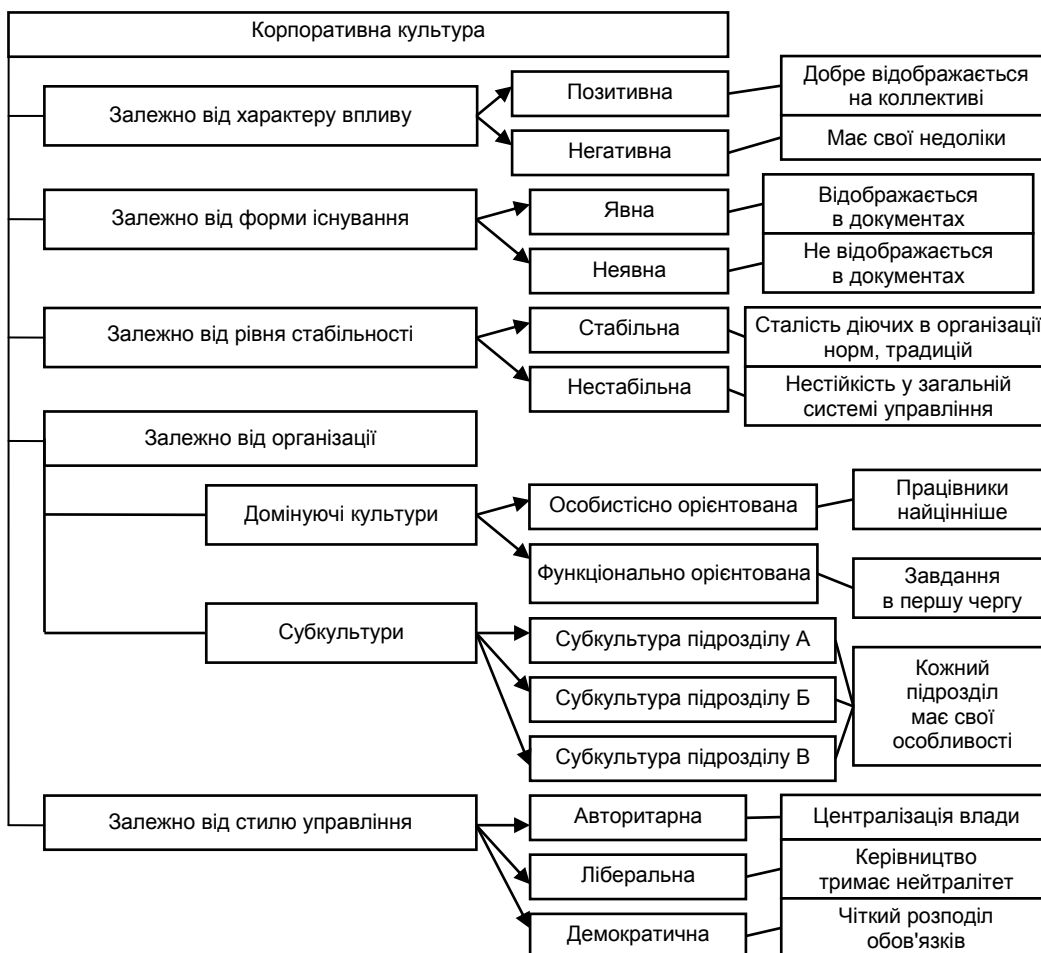


Рис. Види корпоративної культури, авторська розробка



За аналогією з поняттям "організація" інновація позначає також і сам процес реалізації нововведення. У більш широкому сенсі інновація – синонім успішного розвитку соціальної, економічної, освітньої, управлінської та інших сфер на базі різноманітних нововведень.

Саме інноваційна культура забезпечує сприйнятливість людьми нових ідей, їх готовність і здатність до підтримки та реалізації нововведень у всіх сферах життя.

Інноваційна культура відображає цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках, а також образах і нормах поведінки. Вона показує, як рівень діяльності відповідних соціальних інститутів, так і ступінь задоволення людей участю в них і його результатами [2].

Інноваційна діяльність неможлива без включення до неї якомога ширшого кола співробітників організації. Для підвищення залученості персоналу в нові ініціативи, для створення більшої зацікавленості в результатах своєї праці, і в підсумку для підвищення рівня продуктивності праці, в будь-якій компанії необхідна організаційна культура особливого роду, яка підтримувала б прагнення до розвитку, відкритість до нового і здатність до ризику. Інноваційна культура буде мати значення тільки тоді, коли вона буде реалізовуватися в щоденній роботі співробітників, сприяючи поліпшенню результатів бізнесу. Отже, існує необхідність у створенні управлінського механізму формування та підтримки цінностей інноваційної культури [3].

Формування інноваційної культури пов'язане, насамперед, з розвитком творчих здібностей і реалізацією креативного потенціалу самої людини – її суб'єкта. У той же час існує безліч інших факторів і умов, облік і активне використання яких може суттєво сприяти ефективності інноваційної діяльності.

Інновації можуть відкрито приймати чи не приймати, може бути демонстративне ставлення до них. Інноваційний потенціал організації буде тим успішніше реалізований, чим сильніше прихильність персоналу організації реалізації стратегії і прагнення людей досягти найкращих результатів на своєму робочому місці. Через інноваційну культуру можна домогтися істотного впливу на всю культуру професійної діяльності і виробничих відносин людей [1].

Корпоративна та інноваційна культура знаходяться в тісному взаємозв'язку з культурою виробництва фірми. Відповідно, вони мають ряд спільних і відмінних рис. Але, в цілому, всі ці види культур розглядаються в якості головного механізму забезпечує практичне підвищення ефективності роботи організації. Відіграючи важливу роль у житті тієї чи іншої організації, ці види культури є предметом пильної уваги з боку керівництва. При цьому своєю головною спільною метою є забезпечення на фірмі максимально комфортних умов взаємодії [4].

Взаємозв'язок між культурою виробництва та інноваційної культурою фірми став предметом широкого обговорення за останні десять років.

Основна відмінність полягає лише в деяких, нюансах, а точніше, у специфіці кожного з цих видів культури управління.

Корпоративна культура управління ставить своєю метою, головним чином, людський фактор, це, перш за все, культура спілкування між людьми.

Інноваційна ж культура забезпечує сприйнятливість людьми нових ідей, їх готовність і здатність до підтримки та реалізації нововведень у всіх сферах життя. Вона відображає цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках, а також образах і нормах поведінки, при цьому показуючи, як рівень діяльності відповідних соціальних інститутів, так і ступінь задоволення людей участю в них і його результатами [3].

Культура виробництва складається з загальноновизнаною на фірмі системи цінностей і переконань, які керують діями і поведінкою індивідів, що утворюють організацію – вона допомагає співробітникам зрозуміти, як функціонує організація, розкриваючи їм норми поведінки на фірмі [5].

Кожний з цих видів має певну, властиву тільки йому структуру, будучи набором припущень, цінностей, вірувань і символів, дотримання яких допомагає людям в організації справлятися з їх проблемами.

Корпоративна культура – нове явище в життєдіяльності організацій, вона суттєво впливає на прийняття управлінських рішень. Розвиток корпоративної культури та її втілення в життя організації може забезпечити не тільки правильне прийняття рішень, але й зниження і зведення до мінімуму соціальних та економічних втрат.

Інноваційна культура – реальна ступінь сприйнятливості людини, групи, суспільства до нововведень, здатність і готовність перетворити їх на продукцію, послуги, методи. Власне, інноваційна культура – це ядро інноваційного розвитку суспільства, стратегічний ресурс нового століття.

Наук. керівн. Лебединська О. С.

Література: 1. Менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.management.webstandart.net/issues/2005/9/310/studentbooks.com.ua/content/view/1014/42/1/2/>. – Название с экрана. 2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 512 с. 3. Сурин А. В. Инновационный менеджмент : учебник [Электронный ресурс] / А. В. Сурин, О. П. Молчанова, А. Ламанов. – Режим доступа : <http://www.chelt.ru/2003/2-03/lamanov-2-03.html>. – Название с экрана. 4. Олдхэм Д. Культура организации / Д. Олдхэм. – М. : Link, 2000. – 235 с. 5. Асаул А. Н. Организация предпринимательской деятельности : учебник / А. Н. Асаул. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2011. – 336 с.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ, ОЦІНКА ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто методи оцінки та тенденції розвитку людського капіталу в економіці України та фактори, які на неї впливають. Проаналізовано динаміку індексу людського розвитку, позицію України та інших країн світу за рівнем розвитку людського потенціалу. Запропоновано напрями підвищення цього показника.

Аннотация. Рассмотрены методы оценки и тенденции развития человеческого капитала в экономике Украины и факторы, которые на нее влияют. Проанализирована динамика индекса человеческого развития, позиция Украины и других стран мира по уровню развития человеческого потенциала. Предложены направления повышения этого показателя.

Annotation. Methods for evaluation and development trends of human capital in the economy of Ukraine and factors which influence it were analysed. The dynamics of the human development index, the position of Ukraine and other countries in terms of human development were studied. Ways to increase this factor were proposed.

Ключові слова: людський капітал, індекс людського розвитку, людський потенціал, напрями розвитку людського капіталу.

У сучасних умовах людський капітал є домінуючим фактором економічного зростання та соціального розвитку, оскільки він визначає темп і рівень розвитку національної економіки. Сьогодні людський капітал є основним багатством і найбільш цінним ресурсом будь-якого суспільства, а головним критерієм соціально-економічного прогресу виступають досягнення в галузі розвитку людини та задоволення його потреб [1].

В Україні питання людського розвитку, відтворення та використання людських ресурсів досліджували такі провідні вчені, як: О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, М. Долішній, Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, О. Новікова, В. Онікієнко, Л. Шаульська, Л. Шевченко, Л. Шевчук. Разом з цим, окремі питання залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є оцінка та аналіз процесу розвитку людського капіталу та розробка можливих заходів щодо його прискорення та вдосконалення у сучасних умовах.

Під людським капіталом розуміють сукупність якісних характеристик, що мають економічний характер, інтегрованих в органічну систему особистісного потенціалу індивіда, які сприяють створенню додаткової вартості та капіталізація яких приносить дохід її власнику. У світовій практиці для оцінки розвитку людського капіталу використовують різні показники, найбільш значущим з яких на макрорівні є індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП).

Таблиця

Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) та його складові у 2013 році [2]

Місце у світі за ІРЛП	Країна	Значення ІРЛП	Довголіття (років)	Знання (%)	ВВП на особу населення, (тис. дол.)
1	Норвегія	0,955	81,3	0,99	101 271
3	США	0,937	78,7	0,94	52 839
10	Японія	0,912	83,6	0,88	47 870
39	Польща	0,821	76,3	0,82	13 334
55	РФ	0,788	69,1	0,78	14 973
78	Україна	0,740	68,8	0,86	3 862
101	Китай	0,699	73,7	0,62	5 740
113	Молдова	0,660	69,6	0,72	2 070

У 2013 році згідно з рейтингом ІРЛП найкращою країною для життя визнана Норвегія. Також до п'ятірки лідерів увійшли Австралія, США, Нідерланди і Німеччина.

Пострадянські країни потрапили переважно в категорію "країни з високим рівнем розвитку людського потенціалу", зокрема, Білорусь зайняла 50-те місце, а Росія – 55-те.

Україна в цьому рейтингу займає 78 місце. Значення ІЛР із кожним роком зростає, проте в загальному рейтингу Україна поступово втрачає свою позицію.

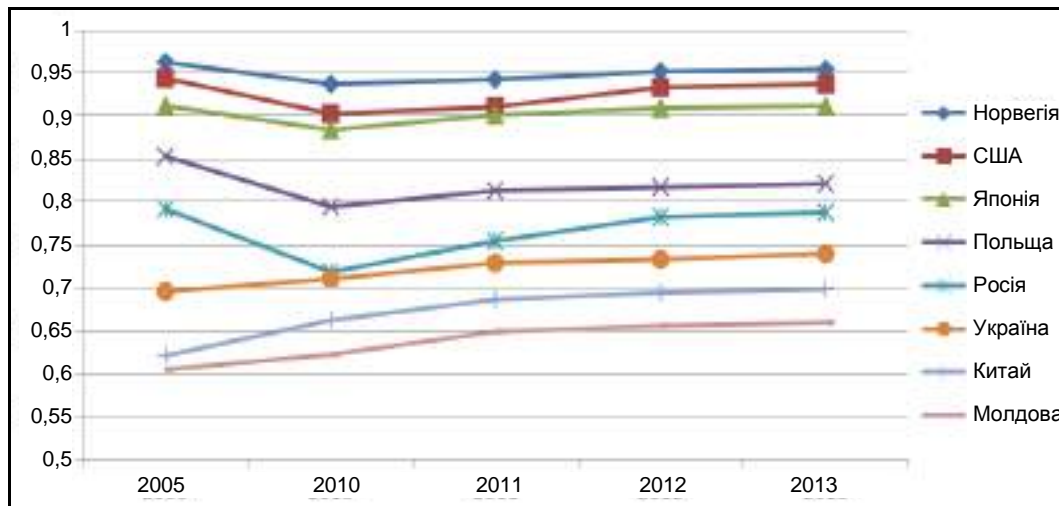


Рис. 1. Динаміка індексу людського розвитку за 2005 – 2013 рр.
(складено автором за роботою [2])

Показники ВВП і тривалості життя погіршуються і "тягнуть вниз" загальний ІРЛП і рейтинг України в цілому. Освітні показники є відносно високими, причому за індексом освіти населення Україна в рейтингу країн із середнім рівнем ІРЛП знаходиться на першому місці і на одному рівні з країнами з дуже високим рівнем ІРЛП. Таким чином, за даною методикою саме рівень ВВП і тривалості життя є тими показниками, які знижують ІРЛП України. Це відбувається у зв'язку з тим, що для України є характерним високий рівень безробіття, наявність значного сектору економіки з досить низьким рівнем доданої вартості. На тривалість життя окрім економічних факторів впливає також достатньо низький стан охорони здоров'я.

Зниження рівня фінансування з боку держави, низький рівень оплати праці, відсутність привабливих робочих місць і гідних умов праці призвели до відтоку висококваліфікованих кадрів з України. У докризовий період, до 2008 – 2009 років, майже третина загальної чисельності робочої сили була зарубіжними працівниками і, як наслідок, Україна відчувала значні економічні на соціальних збитки [3]. У період світової кризи відбулося скорочення робочих місць у Східній та Західній Європі і працівники повернулися назад в Україну, що різко підвищило рівень безробіття в країні.

У результаті світової фінансової кризи в світі втратили роботу понад 30 млн осіб, загальна ж кількість безробітних в усьому світі на початок 2013 року досягла 210 млн осіб. Щодо України, то у середині 2013 року рівень безробіття склав 9,2 % від усього працездатного населення (за методологією МОП) та 8,5 % населення віком 15 – 70 років [2]. До того ж Україна втрачає не лише висококваліфікованих працівників, здатних значно підвищити конкурентоспроможність України, але і робочу силу взагалі. Кількість населення країни за 20 останніх років скоротилася з 52 до 46 млн осіб.

Людський капітал відіграє одну з провідних ролей у формуванні конкурентоспроможності економіки України, а збереження і примноження її потенціалу має стати пріоритетним завданням державної політики. Саме це зможе допомогти економіці України вийти із затяжної рецесії, в якій вона зараз знаходиться.

Для прискорення розвитку людського капіталу необхідно:

до ІРЛП включити додаткові складові, які впливають на формування людського капіталу. Наприклад, показники зайнятості та безробіття, грошові надходження за соціальними програмами, кількість дипломованих фахівців, витрати на дозвілля, культуру та охорону здоров'я, рівень злочинності, розвиток ринку праці та ін.;

індекс освіти необхідно вдосконалити шляхом виключення з нього показника грамотності у зв'язку із втратою актуальності останнього для більшості країн і включення таких складових: якість освіти, працевлаштування молоді за фахом і застосування наукових розробок у секторах економіки;

сформувати нову інституційну базу, яка повинна створити сприятливі умови для розвитку вітчизняного людського капіталу, оскільки на сьогодні існує недосконалість національного законодавства щодо стратегії розвитку людського капіталу;

удосконалити систему охорони здоров'я нації, як одного з головних чинників, який впливає на тривалість життя. Одним із заходів у цьому напрямі може бути введення обов'язкового медичного страхування;



створити сприятливі умови для безперервного навчання та розвитку трудового потенціалу на основі розкриття творчих та інтелектуальних здібностей людини, вдосконалити якість освіти шляхом підвищення контролю за якістю освіти;

підтримувати розвиток соціальних програм як одного з джерел інвестицій у людський капітал. Таким чином, це буде стимулювати те, що приватний сектор частково візьме на себе виконання функцій державних органів із надання допомоги малозабезпеченим сім'ям, роботи з дітьми та молоддю;

налагодити тісний взаємозв'язок між освітою, наукою і виробництвом;

встановити пріоритетні напрямки фінансування науки, спрямовувати кошти на галузі, які дозволять отримати більшу додану вартість.

Виходячи із зазначеного, можна зробити висновок, що сталий розвиток і благополуччя нації залежить від рівня розвитку людського капіталу. У будь-якій державі необхідна послідовна і продумана політика у сфері розвитку людського капіталу і збалансування інвестицій у людські ресурси.

Наук. керівн. Бережна Н. І.

Література: 1. Концепция Государственной программы повышения конкурентоспособности национальной экономики на 2007 – 2015 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://iee.org.ua/ua/pub/p85/>. – Название с экрана. 2. Индекс развития человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>. – Название с экрана. 3. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення: механізм державного регулювання : монографія / О. А. Мельниченко. – Х. : Вид. ХарPI НАДУ "Марістр", 2008. – С. 7.

Бондаренко М. В.

УДК 34,6.242

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНТИМОНОПОЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО У РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

Анотація. Розглянуто сутність монопольної влади та її наслідки, доцільність існування антимонопольного законодавства. Розглянуто антимонопольні законодавства США, Німеччини, Голландії, Австрії, Англії, Швеції, Франції, Бельгії, Швейцарії, Японії, країн східної Європи та Китаю в сучасному світі.

Аннотация. Рассмотрены сущность монопольной власти и ее последствия, целесообразность существования антимонопольного законодательства. Рассмотрены антимонопольные законодательства США, Германии, Голландии, Австрии, Англии, Швеции, Франции, Бельгии, Швейцарии, Японии, стран Восточной Европы и Китая в современном мире.

Annotation. The nature of the monopoly power and its consequences, the expediency of the antitrust law were examined. The antitrust laws of the USA, Germany, the Netherlands, Austria, England, Sweden, France, Belgium, Switzerland, Japan, Eastern Europe and China were considered.

Ключові слова: монопольна влада, антимонопольне законодавство.

Обрана тема є актуальною, оскільки чи не щодня порушуються справи про недотримання антимонопольного законодавства, а деякі з них набувають неабиякого розмаху. Для прикладу, справа про порушення антимонопольного законодавства найбільшим у світі виробником комп'ютерів IBM (International Business Machines) тягнулася 13 років, і за цей час було списано 60 млн сторінок паперу. Слід зауважити, що аналогічні справи порушуються проти більшості великих компаній.

Проблематикою, пов'язаною з антимонопольним законодавством займалися такі вчені, як: К. Клейтон, Дж. Робінсон, М. Петмен, Й. Шумпетер. Вони брали участь у створенні сучасного антимонопольного законодавства.

© Бондаренко М. В., 2014

Монопольна влада – це ситуація, коли продавець може підвищувати ціну на свою продукцію шляхом обмеження свого власного обсягу випуску. Оскільки монополіст є єдиним постачальником товару або виду послуг, ціна, яку він отримує за свою продукцію визначається ринковим об'ємом попиту на цю продукцію. Оскільки ринковий об'єм попиту на алмази є спадним, компанія "Де Бірс" знає, що чим більше алмазів вона виробить, тим нижчою буде ціна, яку вона отримує за кожен екземпляр. Таким чином, вона може підвищувати ринкову ціну: "Де Бірс" володіє монопольною владою. Але щоб володіти деякою монопольною владою, фірмі зовсім не обов'язково бути монополістом; навіть маленькі бакалійні магазинчики у великих містах мають деякий контроль над цінами, які вони призначають. Різниця між такими фірмами і, скажімо, алмазною монополією "Де Бірс" полягає в мірі їх влади над ринком, "Де Бірс" володіє більшим контролем над ціною своєї продукції.

Оним із наслідків монопольної влади є цінова дискримінація, коли фірма призначає різні ціни для різних категорій споживачів на основі різниці в еластичності їх попиту. Наприклад, авіакомпанія "Хеппі Скайз" може збільшити ціну на квитки для бізнесменів, що спричинить зростання прибутку і зменшити ціну на квитки для туристів, що сприятиме зростанню прибутку. Також до наслідків відносять технічний прогрес. Ураховуючи те, що монополії значно сприяють технічному прогресу, організації влади багатьох країн надають винахідникам права на тимчасову монополію. Наприклад, у США патенти забезпечують монополні права на 27 років. Багато великих фірм, такі, як: "Жилет", АТ&Т, "Ксерокс" і "Полароїд", починали як патентні монополії. Існує й іншого роду взаємозв'язок між монополіями і технічним прогресом. Наприклад, Й. Шумпетер стверджував, що фірми, які володіють монопольною владою можуть витратити свої монополні прибутки на дослідження для захисту або зміцнення своєї монопольної влади. Займаючись дослідженнями, вони роблять користь собі і суспільству. Конкурентні фірми не мають таких прибутків для досліджень [1, с. 208].

Таким чином, фірми, що інвестують у галузь досліджень повинні бути значних розмірів і деяка влада над ринком тут може допомогти. Але технічний прогрес у більшості галузей залежить не від гігантських фірм, а навпаки – монополія є результатом технічного прогресу [1, с. 210].

Необхідність існування антимонопольного законодавства становить спроби захистити і посилити конкуренцію шляхом створення перешкод для виникнення, використання чи захисту монопольної влади.

Перший антитрестівський закон у США, Закон Шермана, був прийнятий у 1890 р. не тому, що економістам вдалося довести Конгресу, що монополії спричиняють витрати для суспільства в цілому, а в якості міри у відповідь на зміни, які відбулись в економіці США. Після громадянської війни (1862 – 1865 рр.) залізниці зв'язали між собою всі регіони країни, сприяючи створенню національних ринків. У відповідь на такі розширення ринків і з метою обмеження випуску створювалися корпорації, що за розмірами перевищували ті, що існували раніше, при чому багато з них утворилися шляхом злиття конкуруючих фірм. Наприклад, "Стандарт Оїл Траст", заснований у 1882 р. контролював близько 90 % нафтопереробних потужностей країни. Компанія "Американ Тобакос", заснована в 1890 р., виробляла майже 100 % сигарет у США. Фермери і дрібні бізнесмени відчували загрозу від цих нових гігантів і Закон Шермана був прийнятий головним чином під впливом цих антимонопольних настроїв. У той же час він не викликав до себе уваги населення і не спричинив серйозних дебатів [1, с. 252–256]. Розділ 1 стверджує, що будь-який контракт, об'єднання, таємна домовленість, спрямована на обмеження торгівлі або комерції вважаються протизаконними [2, с. 835]. Розділ 2 стверджує, що монополізація, спроба монополізації а також об'єднання або таємна згода з метою монополізації будь-якої частини торгівлі або комерції відносяться до незаконних дій [2, с. 843].

Конгрес надавав можливість судам вирішувати, якого роду дії вважати тими, що обмежують торгівлю, і що розуміти під "монополізацією ринку". Інтерпретація суддями Закону Шермана так, як і конституції США, протягом часу змінювалась. Монополія як така не є незаконною в США; термін "монополізація" відноситься до характеру дій, а не типу ринкової структури. Якщо ви є винахідником нового запатентованого продукту, і при цьому ваша фірма виявляється єдиною на даному ринку, то ви не порушили ніякого закону.

У період між 1897 – 1904 рр., коли картелі вважались незаконними, а злиття, що приводили до утворення монополій виявлялися в рамках закону, економіка США зазнала значних змін унаслідок цього роду об'єднань. Наприклад, у 1901 р. у результаті ряду об'єднань утворилась "Юнайтед Стейтс стіл корпорейшн", яка контролювала близько 60 % усіх потужностей з виробництва сталі в США. За однією з оцінок ця хвиля об'єднань, що охопила більше 10 великих галузей практично перетворила їх на монополії.

Два інших основних закони були прийняті в 1914 р. Розділ 3 Закону Клейтона оголошує протизаконними акти продажу або здачі в оренду, обумовлені заборонаю звертатись до послуг іншого продавця у тих випадках, коли це "може потягнути за собою істотне послаблення конкуренції або створення передумов для виникнення монополії" [1, с. 257]. Розділ 7 Закону Клейтона забороняє злиття або купівлю "у будь-якій сфері комерції або в будь-якій частині країни у тих випадках, коли це може спричинити вагоме послаблення конкуренції або створення передумов для виникнення монополій".

Можна виділити такі типи злиття компаній (таблиця) [2, с. 848].

Типи злиття компанії

Тип злиття	Опис	Приклади
Горизонтальне	Між конкурентами	Один виробник автомобілів зливається з іншим
Вертикальне	Між продавцем і споживачем	Видобувач нафти зливається з виробником бензину
Конгломерат	Між двома не зв'язаними між собою бізнесменами	Компанія, що випускає цукерки, зливається з компанією, що виробляє вітальні картки

Хоча Закон Клейтона характеризується більшою, порівняно з Законом Шермана визначеністю відносно практичних дій, тим не менше він залишає за судами рішення про те, в яких випадках згадані дії швидш за все сприяють послабленню конкуренції.

Закон Клейтона заборонив певні види антиконкурентних дій, а на основі Закону про Федеральну торгову комісію була створена Федеральна торгова комісія (ФТК) в якості експертного органу, що допомагає Міністерству Юстиції вводити в життя антитрестівські закони. Федеральна торгова комісія (ФТК) була створена 26 вересня 1914 року. Завданням якої було здійснення державного контролю із застосуванням та дотриманням антитрестівського законодавства. Головне завдання ФТК запобігати діяльності людей, товариств або корпорацій, які використовують нечесні методи конкуренції в торгівлі шляхом подання позову до них. Закон про ФТК передбачає юридичну відповідальність за створення навмисного або з недбалості якихось перепон для діяльності комісії.

У 1936 р. Законом Робінсона – Петмана, визначено цінову дискримінацію таким чином: буде вважатися незаконною дискримінація різних категорій покупців шляхом продажу за різною ціною аналогічних за сортом і якістю товарів у тих випадках, коли це може спричинити послаблення конкуренції, або створення монополій у будь-якій галузі торгівлі, або притискання і знищення конкуренції, як і створення перешкод для неї. Закон Робінсона – Петмана був прийнятий, зокрема, під тиском зі сторони власників дрібних бакалійних магазинів, які зрозуміли, що виникаючі ланцюги однотипних магазинів були здатні спричинити тиск на постачальні із метою надання їм "несправедливих" знижок у цінах продуктів, які вони купують. Власники малих магазинів шукали захисту у Конгресу і отримали його.

У Міністерстві юстиції США діє Управління з антитрестівської діяльності, що здійснює аналітичну роботу в галузі конкуренції та монополізму, облік інформації, подання позовів до порушників тощо. Закон Шермана, Закон Клейтона, Закон про ФТК є засадовими в законодавстві США про конкуренцію та монополізм. На їх підставі органи виконавчої влади змогли створити в економіці атмосферу врівноваженої конкуренції, в якій одночасно функціонують суб'єкти господарської діяльності, які репрезентують надвеликий, великий, середній бізнес та сотні тисяч представників малого бізнесу [3, с. 276–352].

Уперше юридичні засоби в боротьбі з негативними проявами конкуренції почали використовувати у Франції. Тут раніше, ніж у інших країнах, концентрація капіталу досягла розмірів, що дозволили негативним проявам у господарській діяльності стати чинником, який гальмує розвиток економіки. Спеціальне законодавство в цій галузі було ще відсутнє. Французькі суди використовували для цієї мети статтю 1382 Цивільного кодексу Франції, згідно з якою всляка навмисна дія, що заподіяла збиток іншому суб'єкту, зобов'язує виконавця до відшкодування завданого збитку. Межа між правомірними і неправомірними діями перебуває там, де право на вільне проведення господарської діяльності одного суб'єкта переходить у зловживання та порушення аналогічного права іншого суб'єкта. Наведеної теоретичної конструкції дотримується сучасне французьке законодавство про конкурентну та антимонопольну практику. Так, в Ордонансі № 86 – 1243 від 1 грудня 1986 року "Про свободу цін та конкуренції" є спеціальний розділ "Про антиконкурентну практику". Стаття 7 цього нормативного акта забороняє узгоджену діяльність, угоди, спілки або коаліції, якщо вони мають на меті або можуть стати перепорою, обмежити або порушити конкуренцію на ринку у разі, якщо вони: обмежують доступ інших підприємств або обмежують свободу їх конкуренції; стають перепорою встановленню вільних ринкових цін, штучно викликають їх зростання або падіння; обмежують або ставлять під контроль виробництво, ринки збуту, капіталовкладення або технічний прогрес; призводять до розподілу ринків збуту або постачання. Такі дії є протиправними. До них закон відносить відмову в продажі, у примушуванні до так званого зв'язаного продажу. Французьке законодавство надає державним органам широкі повноваження щодо оперативного впливу на антиконкурентну діяльність на ринках будь-яких товарів.

Шляхом рецепції французького законодавства пішло законодавство більшості західноєвропейських країн (Італія, Бельгія, Голандія та ін.).

Важливою ознакою, яка дозволяє кваліфікувати господарську діяльність як антиконкурентну, в європейських країнах вважається домінуюче становище на ринку певного товару. Так, у Франції підприємство вважається монополістом, коли воно займає домінуюче становище на одній чверті ринку відповідного товару, у Німеччині – до третини ринку товару або не менше ніж дві третини загального обсягу обігу цього товару на ринку. В Англії для визначення монопольного становища використовується система так званих простих та складних часток. Проста частка використовується

для визначення частки домінуючого становища однієї або груп компаній, що контролюють чверть якогось товару або послуг на ринку, а складною є та ж сама проста частка, але яка застосовується до непов'язаних між собою компаній. Суб'єкти господарської діяльності, що займають домінуюче становище на ринку, зобов'язані надавати державним органам додаткові звітні відомості про свою діяльність, вони можуть притягатися до відповідальності (грошові штрафи, кримінальна відповідальність, повна або часткова заборона діяльності, повне відшкодування збитків та ін.) [4, с. 175–178].

Державний контроль за дотриманням законодавства про конкуренцію та монополізм в європейських країнах організований за двома схемами. В одних країнах передбачаються обов'язки суб'єктів господарської діяльності повідомляти відповідні державні органи про всі угоди, що містять обмеження конкуренції (нотифікації), а в окремих випадках і реєструвати їх у спеціальних реєстрах, щоб споживачі та конкуренти за необхідності мали змогу з ними ознайомитися (Німеччина, Голандія, Австрія, Англія, Швеція та деякі інші). В інших країнах (Франція, Бельгія, Швейцарія) законодавство передбачає обов'язкове сповіщення про угоди, що містять обмежувальну практику, лише у випадках, коли справа зачіпає зацікавлену сторону або безпосередньо державний орган, який здійснює контроль за дотриманням законодавства про конкуренцію та монополізм.

У всіх європейських країнах діють спеціальні державні органи, до завдань яких входить забезпечення контролю за дотриманням законодавства в галузі конкуренції та монополізму. Наприклад, в Англії – це Відомство генерального директора з питань сумлінної торгівлі, у Франції – Міністерство у справах споживачів та Рада з конкуренції, в Австрії – Федеральна економічна палата. Розгляд справ про порушення в галузі конкуренції та монополізму спеціальними судами та загальними судами. Спеціальні суди діють в Англії (Суд у справах обмежувальної практики Великобританії), Швеції (Суд у ринкових справах) [3, с. 275–289].

Засадовим стосовно японського антимонопольного права є Закон Японії "Про заборону приватної монополії та забезпечення чесних угод", підготовлений за участю американських експертів відповідно до правових ідей, виражених у Законі Шермана, Законі Клейтона, та Законі про Федеральну торговельну комісію США. Цей закон визначає діяльність держави щодо запобігання монополізму та розвитку конкуренції. Зазначений закон детально визначає ситуації, які оцінюються як монополні, а також перелік угод, які відносяться до несправедливих. Монополією визначається така ситуація, за якої перевищується встановлений державою обсяг випуску певних товарів та послуг, частка одного підприємця перевищує половину ринкового обігу того чи іншого різновиду товарів чи послуг, або частка для двох підприємців разом – відповідно три чверті; ціни на товари та послуги, що надаються цим підприємцем, значно підвищуються або незначно знижуються впродовж значного часу. Визначають також, чи не завищені витрати керівництва та реалізації порівняно із загальноприйнятими у цій сфері підприємницької діяльності. Для виявлення всіх цих обставин існує Комітет зі справедливих угод. Обмежується дія проти монопольного закону стосовно депресійних картелів, створюваних для вирівнювання співвідношення попиту і пропозиції, а також раціоналізаторських картелів, мета яких – покращення тактики, підвищення якості, зменшення собівартості, підвищення продуктивності праці.

Комітет зі справедливих угод підлеглий безпосередньо прем'єр-міністру. Закон про заборону приватної монополії та забезпечення чесних угод детально визначає перелік підвідомчих комітету справ, його структуру тощо. За порушення антимонопольного законодавства, а також невиконання рішень та вимог Комітету за справедливими угодами і судом законом передбачені для винних осіб покарання у вигляді штрафів та позбавлення волі. Залежно від різновиду злочину штрафи можуть досягати 5 млн йєн, а позбавлення волі з примусовою працею – 3 роки. У випадку подання неправдивої інформації експертом або свідком строк позбавлення волі сягає 10 років [3, с. 288–290].

З практичної точки зору цікавим є й досвід розробки за останні 10 років антимонопольного законодавства у низці країн Східної Європи до переходу їх до змішаної економіки. Вони великою мірою врахували досвід США та Японії, але мали й свою специфіку. Однією з найбільш розвинених серед них була Чехословаччина. Вжиття республіканськими органами контролю було закріплене в Законі ЧСФР про державне підприємство: "Соціалістична держава відповідно до своїх організаційно-господарських функцій створює умови для виробничої діяльності підприємств, вживає проти монополні заходи і встановлює правила господарського змагання". На доповнення до цього 30 січня 1991 року Федеральні збори Чеської і Словацької Республік прийняли Закон "Про охорону економічного змагання", в якому спеціальний розділ присвячений управлінню економічним змаганням. Мета цього закону полягає в охороні економічного змагання та створенні умов для подальшого його розвитку, протидії виникненню та збереженню монопольного чи домінуючого становища юридичних та фізичних осіб в їхній підприємницькій діяльності, якщо вона перешкоджає або обмежує економічне змагання у країні. Зазначений закон визначав органи, які контролюють дотримання антимонопольного законодавства – Федеральне управління економічного змагання, Управління економічного змагання Чеської республіки, Управління Словацької Республіки для захисту від обмеження та недопущення змагання.

В Угорщині 1984 року замість Закону від 1923 року про непорядну конкуренцію було прийнято Закон "Про заборону непорядної господарської діяльності". Відповідно до цього закону юридичним і приватним особам заборонялося здійснювати господарську діяльність способом, який порушує законні інтереси конкурентів та споживачів. Деякі пункти мали антимонопольний сенс: на непорядну конкуренцію; на обмеження господарської конкуренції; на зловживання перевагою сил у галузі господарства. Усі суперечки підсудні обласному (столичному) суду. Суд міг ухвалити рішення про зупинення порушником дій, надання задоволення постраждалій стороні у вигляді заяви про знищення товару; виготовленого шляхом правопорушення, відшкодування збитків потерпілому;



стягнення штрафів. Контроль за дотриманням цього закону покладался на міністерство, яке здійснює нагляд за ринками.

В Югославії конкурентні відносини регулювалися відповідно до Закону "Про боротьбу з непорядною конкуренцією та монополістичними угодами" від 24 квітня 1974 року. Цим законом регулювалися дії, що становить непорядну конкуренцію та монополістичні угоди, дії, спрямовані на досягнення та використання монополічного становища, а також заходи захисту від таких дій. У ньому містився перелік протиправних дій. У Законі було подано перелік угод, які визнавалися монополістичними, перелік дій щодо досягнення й використання монополічного становища. Усі протизаконні дії спричиняли настання юридичної відповідальності. Серед вживаних заходів можна відзначити заборону подальших актів непорядної конкуренції; усунення стану, створеного цими актами; відшкодування завданої шкоди; визнання недійсними угод; грошові штрафи; конфіскації; заборону на певну господарську діяльність.

У Польщі був прийнятий Закон "Про протидію монополістичним діям у народному господарстві" від 28 січня 1987 року. Закон регулював порядок об'єднання господарських одиниць, класифікованих як монополістичні, міри відповідальності за порушення закону. Функція контролю була покладена на Міністерство фінансів, яке називалося "антимонопольним органом". При ньому на правах консультативного органу була створена Рада з питань протидії монополістичним діям. Рішення про визнання тих чи інших дій монополістичними приймав антимонопольний орган. Він мав право заборонити укладання монополістичних угод, вносити протест стосовно об'єднання господарських одиниць, якщо це спричиняло обмеження конкуренції і розвитку монополії, звернутися до засновницького органу про розділ підприємства-монополіста, визначити розмір штрафу за порушення закону.

Тимчасове положення про розгортання та захист конкуренції було прийняте в Китаї (1980 р.). До початку економічних реформ кінця 70-х – початку 80-х років ХХ ст. у Китаї існувала монополія зовнішньої торгівлі. Монопольне право на здійснення зовнішньоторгових операцій мало Міністерство зовнішньоекономічних зв'язків. У процесі реформ була проведена децентралізація зовнішньоекономічних зв'язків. Провінційним та іншим місцевим органам надане право створювати свої зовнішньоекономічні компанії. Першими вступили в конкуренцію зовнішньоторговельні компанії, створені при інших міністерствах і комітетах держради Китаю. В експериментальному порядку правом безпосереднього ведення зовнішньоторговельної діяльності були наділені понад 150 державних промислових підприємств. Аналогічне право було надане науково-технічним фірмам. Такого роду антимонопольні заходи сприяли розвитку конкуренції в Китаї [3, с. 290–297].

Наук. керівн. Сотніков В. І.

Література: 1. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: Дело ЛТД, 1993. – С. 864. 2. Barnes James A. Law For Business / Barnes James A. – Т. М. Dworkin. – Ed. 4th. – Homewood ; Boston : IRWIN, 1991. – Р. 908. 3. Мамутов В. К. Господарче право зарубіжних країн: підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / В. К. Мамутов, О. О. Чувпило. – К.: Ділова Україна, 1996. – 352 с. 4. Сухотин О. В. Монополизм и антимонопольная политика / О. В. Сухотин, В. Н. Богачев. – М., 1994. – С. 175–178.

Логвинчук К. В.

УДК 331.56

Студент 1 курсу

факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Анотація. Висвітлено сучасний стан безробіття в Україні та основні напрями його подолання. Наведено оригінальні статистичні дані щодо безробіття в різних регіонах країни.

Аннотация. Освещено современное состояние безработицы в Украине и основные направления его преодоления. Приведены оригинальные статистические данные безработицы в разных регионах страны.

Annotation. The current state of unemployment in Ukraine, and the ways to overcome it are described. The original statistical data of unemployment in different regions of the country are given.

Ключові слова: безробіття, ринок праці, робоча сила.

© Логвинчук К. В., 2014



Дослідження проблеми безробіття в Україні в сучасних умовах господарювання є дуже актуальним. Особливої уваги потребують питання щодо отримання гідної праці, дотримання загальних прав людини в соціально-трудої сфері, гарантування соціального захисту, впорядкування міжнародних міграційних потоків. Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом. Експерти Міжнародної організації праці вважають, що найближчими роками в середньому в світі рівень безробіття досягне 10 % і повністю ліквідувати його не зможе жодна країна. Стан ринку праці й тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових і радикальних заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць. Наявна система допомоги безробітним не відповідає ситуації, яка склалася, а потребує докорінного реформування [1].

Безробіття досліджували такі вітчизняні та іноземні науковці: С. Іванов, Г. Кондратьєв, Т. Черниш, П. Нікіфоров, А. Вольська, В. Пиц, Г. Мамонова, О. Піжук, Н. Тілікіна, В. Ярошенко, Т. Панюк, А. Оукен, Жан Батіст Сей та ін.

Безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, підприємство – персонал. Зростають ризик соціального напруження, додаткові витрати на підтримку безробітних. Створення в Україні цивілізованого ринку праці, який би дозволяв громадянину оперативної знайти необхідну роботу з умовами праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни з гідною заробітною платою, а роботодавцю – працівників необхідної кваліфікації, що можливо тільки за наявності ефективної системи працевлаштування.

Безробіття – це соціально-економічне явище, для якого характерна незайнятість частини робочої сили (економічно активного населення) у сфері економіки. Тобто в реальному житті безробіття виступає як перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї. Причин безробіття дуже багато, одними з яких є: спад економіки; структурні зрушення; технологічний прогрес та запровадження нових технологій. Це пов'язано, передусім, з мізерними інвестиціями, низьким рівнем запровадження сучасних технологій в економіку та ін. [1].

Основні проблеми ринку праці нашої держави пов'язані зі зростанням тривалості періоду безробіття, збільшенням кількості громадян, які шукають роботу, а також існуванням труднощів щодо працевлаштування соціально незахищених верств населення. І хоча, за даними Державного центру зайнятості, рівень безробіття в Україні нижчий, ніж у Євросоюзі (чисельність безробітних в Україні в середньому за 9 місяців 2012 року, порівняно з відповідним періодом минулого року, зменшилася на 153,6 тис. осіб і становила 1,8 млн осіб), все одно особливої актуальності набуває розробка нової концепції вирішення проблеми зайнятості та безробіття [2].

Аналіз безробіття в Україні станом на січень 2013 – 2014 років наведений у таблиці.

Таблиця

Показники безробіття в Україні 2013 – 2014 рр.

Показники	Січень 2013	Січень 2014	Відхилення (+/-)
Усього зареєстровано безробітних, тис. осіб	482,8	520,9	+38,1
Отримують допомогу з безробіття, тис. осіб	365,3	398,4	+33,1
Середній розмір допомоги на одного безробітного, грн	845	917	+72

З даних таблиці видно, що в січні 2014 року рівень безробіття збільшився до 1,9 % порівняно з 2013 роком. Станом на 1.02.14 в Державній службі зайнятості було зареєстровано 520,9 тис. безробітних, тоді як у січні 2013 р. – 482,8 тис., із них кількість осіб, що отримують допомогу з безробіття зросла на 33,1 тис. Середній розмір допомоги на одного безробітного збільшився на 72 грн порівняно з 2013 р.

Автор зазначає, що фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття встановив на 2014 р. мінімальний розмір виплат із безробіття в розмірі 544 грн. Міжнародна організація праці (МОП) попереджає, що світ зіткнувся з терміновою необхідністю створити в найближче десятиліття 600 млн нових робочих місць, щоб забезпечити стійке зростання і зберегти соціальну єдність. У цілому рівень світового безробіття за прогнозами МОП у цьому році може зрости з 197 млн до 225 млн (з 6 до 6,9 %).

Рівень безробіття є досить диференційованим за окремими регіонами України. Зараз найвищий рівень зареєстрованого безробіття характерний для західних областей України – Волинської, Житомирської, Закарпатської, Івано-Франківської, Львівської та Тернопільської. Найнижчі показники рівня безробіття склалися в Одеській області, у м. Києві та Севастополі.

Ураховуючи демографічну ситуацію, яка склалася в різних регіонах України, можна передбачити, що при нинішньому рівні створення нових робочих місць у західних областях і природному прирості населення рівень безробіття в регіонах у майбутньому набуде ще більшого загострення [1].



Ступінь негативного впливу безробіття на стан у країні залежить від конкретних параметрів економічної ситуації. Щоб оцінити ступінь цього впливу, необхідно визначити економічні і соціальні наслідки безробіття:

- скорочення обсягів виробництва валового національного продукту;
- зниження податкових надходжень до державного бюджету;
- зростання витрат на соціальну допомогу безробітним;
- знецінення наслідків навчання;
- масова дискваліфікація;
- посилення соціальної напруженості;
- зниження трудової активності.

Тобто мова йде про найгірші економічні та соціальні наслідки безробіття, подолання яких потребує впровадження заходів із боку держави [3].

Для подолання безробіття в Україні потрібно проводити певні заходи, такі, як: реалізація державної та регіональної програм зайнятості; упорядкування законодавства України відповідно до міжнародних норм; захист внутрішнього ринку праці; приєднання України до міжнародного ринку праці; забезпечення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних та ін.

Також необхідно звернути увагу на оновлення та підвищення технічного рівня робочих місць для того, щоб кожне з них забезпечувало зайнятому прожитковий мінімум і подальше зростання заробітної плати (з урахуванням інфляції). Це дозволить вирівняти заробітну плату відповідно до продуктивності праці, ліквідувати фіктивні робочі місця та зменшити приховане безробіття [4].

Напрями боротьби з безробіттям мають забезпечуватися підвищенням конкурентоспроможності робочої сили за рахунок підвищення її якості, а саме: зростання рівня загальної освіти; підвищення кваліфікації; розширення діапазону оволодіння працівниками професій і спеціальностей; розвиток таких необхідних складових відтворення якісної робочої сили, як: медицина, культура, спорт [3].

Отже, високий рівень безробіття – це проблема, яку потрібно вирішувати і яка потребує глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій. За даними, які подає Державна служба зайнятості, рівень безробіття зменшується. Потрібно зробити все, щоб забезпечити в своїй країні мінімальний соціально-допустимий рівень безробіття.

Наук. керівн. Мащенко М. А.

Література: 1. Макроекономіка: Економічний цикл, зайнятість та безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuz-ekonomika.com>. – Назва з екрану. 2. Держцентр зайнятості: Рівень безробіття в Україні нижче, ніж у ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukranews.com>. – Назва з екрану. 3. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу України: чинник безробіття / Л. І. Гальків // Економіка і регіони. – 2009. – № 2. – С. 110–113. 4. Рівень безробіття в Україні 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rbc.ua/>. – Назва з екрану. 5. Рівень безробіття в Україні 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/>. – Назва з екрану.

Худайбердыева Г. Д.

УДК 331.522

Студент 4 курса

факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА ТУРКМЕНИСТАНА

Аннотация. Рассмотрены понятие "рынок труда", функции рынка труда и условия его эффективного функционирования, а именно: полная самостоятельность и независимость работодателя и наемного работника; отношения субъектов рынка труда как отношения равноправных партнеров; единство рынка труда с другими рынками. Систематизированы особенности функционирования современного рынка труда.

Анотация. Розглянуто поняття "ринку праці", функції ринку праці та умов його ефективного функціонування, а саме: повна самостійність і незалежність роботодавця і найманого працівника; відносини суб'єктів ринку праці як відносини рівноправних партнерів; єдність ринку праці з іншими ринками. Систематизовано особливості функціонування сучасного ринку праці.

© Худайбердыева Г. Д., 2014

Annotation. The concept of labour market, the functions of the labour market and the conditions for its effective functioning were considered, namely: full autonomy and independence of the employer and the employee; the relations of the subjects of the labour market as a relationship of equal partners; the unity of the labour market with other markets. The features of functioning of the modern labor market were systematized.

Ключевые слова: труд, рынок труда, условия труда, занятость, рабочая сила, безработица.

Современное состояние рынка труда отражает неоднозначность происходящих в сфере занятости процессов, обусловленных влиянием экономических и социальных преобразований в Туркменистане. Рынок труда оживляет рынки потребительских товаров и услуг, средств производства и капитала. Этот рынок в силу важности самого труда может оказать положительное или отрицательное воздействие на количественные и качественные показатели воспроизводственных процессов. Развитие рынка труда и занятости населения особенно актуальны для туркменской экономики, стоящей перед необходимостью сохранить, приумножить и рационально использовать имеющийся трудовой потенциал.

Теоретическими и практическими вопросами создания и обоснования методологических основ научного изучения рынка труда как экономической категории занимались ученые-экономисты: Бреев В. Д., Минин Э. В., Никифорова А. А., Пухова Е. Л., Д. Чернейко [1 – 5].

Несмотря на достаточно высокий уровень научных разработок по проблемам занятости населения и функционирования рынка труда, необходимо проанализировать и систематизировать особенности рынка труда и условия его эффективного функционирования.

Рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и оплаты рабочей силы.

Рынок труда формируется как органическое звено рыночной системы общего характера. Он может эффективно функционировать лишь во взаимосвязи с другими рынками. Рынок труда, как составная часть рыночной системы, функционирует по ее законам: спроса и предложения, конкуренции, стоимости и денежного обращения. На него распространяются принципы организации, присущие всей системе рынков. Его деятельность регулируется законодательно-правовыми нормами. Но в нем действуют особые регуляторы и социальные силы, которые можно представить тремя группами.

Первая группа особенностей связана со взаимодействием рынка труда и рынка товаров: спрос на рабочую силу является производной величиной, которая зависит от спроса на местную продукцию. При этом необходимо учитывать такие факторы: научно-технический прогресс, соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке труда, эластичность спроса по цене.

Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы с учетом эффекта дохода и эффекта замещения.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара – рабочей силы:

неотъемлемость собственности на товар – рабочую силу – от ее владельца. Продается лишь право на использование и частичное распоряжение рабочей силой на протяжении первого времени. При этом нельзя нарушать права рабочего;

необходимость регламентации взаимоотношений работодателя и наемного работника, которое связано с существованием институциональных структур: профсоюзов, объединений работодателей, системы законодательства, социально-экономических программ;

высокий уровень индивидуализации соглашений, который обусловлен внедрениями контрактной системы найма, разным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т. п.;

существование не денежных факторов: содержания и условий труда, гарантий сохранения рабочих мест, перспектив профессионального роста.

Третья группа факторов связана с процессом обмена товара – рабочей силы, – который осуществляется в трех сферах. В сфере обращения товара – рабочей силы – составляет договор о передаче работодателю использования способности к работе и фиксируется величина возможной заработной платы. Потом в сфере производства проходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату, а в сфере товарного рынка – обмен номинальной заработной платы на товары, необходимые рабочему для жизнедеятельности [1; 3; 5].

Рынок труда содействует повышению эффективности производства, ускорению научно-технического прогресса, воплощению новых технологий, которые улучшают условия труда. Он дает человеку свободу, возможность избрать не только место работы, а и образ жизни. Рынок труда содействует согласованию личных, коллективных и общенациональных интересов при общественном разделении труда, предоставляет необходимую гибкость подготовке при распределении рабочей силы, которая выражается в выполнении им определенных функций, а именно: общественного разделения труда; информационной функции; посреднической; ценообразующей; стимулирующей; регулирующей; оздоровительной; социальной; распределительной [6].

Вместе с тем есть такие функции, которые рынок не может выполнять, поэтому их нужно положить в основу государственной политики и реализовывать соответствующими органами управления. Обеспечить эффективное функционирование рынка труда возможно при таких условиях:

при полной самостоятельности и независимости работодателя и наемного работника и их экономической ответственности;



при условии, что отношения субъектов рынка труда – это отношения равноправных партнеров; когда должны существовать единство рынка труда с другими рынками.

Таким образом, проведенный анализ позволил систематизировать особенности функционирования современного рынка труда. Рассмотрены функции рынка труда и условия его эффективного функционирования. Результаты, полученные в ходе проведения анализа в данной статье, дадут возможность для дальнейших исследований в области рынка труда, трактовки понятия, его сущности с позиции классических и новых экономических подходов.

Научн. рук. Мащенко М. А.

Литература: 1. Бреев В. Д. Рынок труда: некоторые аспекты анализа и прогноза / В. Д. Бреев // Проблемы прогнозирования. – 2008. – № 2. – С. 20–25. 2. Минин Э. В. Заработная плата: вопросы и ответы : справ.-метод. пособ. / Э. В. Минин, В. И. Щербаков. – М. : Профиздат, 1989. – 158 с. 3. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица [Текст] : монография / А. А. Никифорова. – М. : Международные отношения, 1991. – 184 с. 4. Пухова Е. Л. Государственное регулирование рынка труда в нестабильной экономике / Е. Л. Пухова. – СПб. : СПБТИС. – 2008, 325 с. 5. Чернейко Д. Рынку труда необходим действенный регулирующий механизм / Д. Чернейко // Человек и труд. – 2006. – № 6. – С. 20–22. 6. Сайт Государственного комитета статистики Туркменистана. – Режим доступа : <http://www.stat.gov.tm/ru/content/info/turkmenistan/>. – Название с экрана.

Режепов Бегенч

УДК 65.011.1

Студент 4 курса

факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОЦЕССА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Рассмотрены теоретические вопросы, связанные со стратегическим планированием на предприятии, проведена оценка необходимости введения на предприятии стратегического планирования, представлено стратегическое планирование как совокупность взаимосвязанных управленческих процессов.

Анотація. Розглянуто теоретичні питання, пов'язані зі стратегічним плануванням на підприємстві, здійснено оцінку необхідності запровадження на підприємстві стратегічного планування, подано стратегічне планування як сукупність взаємопов'язаних управлінських процесів.

Annotation. Theoretical issues related to strategic planning at an enterprise were considered. The need to introduce an enterprise strategic planning was assessed. Strategic planning is represented as a set of interrelated management processes.

Ключевые слова: планирование, стратегия, управление, стратегическое планирование, стратегия предприятия, результат деятельности фирмы, структура стратегического планирования.

Деятельность предприятий, работающих в условиях рынка, требует самостоятельного решения широкого круга проблем, среди которых важное место занимает стратегическое планирование. Способность предприятия создать эффективную систему стратегического планирования, безусловно, может стать важным преимуществом в условиях жесткой конкуренции и растущей интернационализации рынков.

Будучи функцией управления, стратегическое планирование является фундаментом, на котором строится вся система управленческих функций, или основой функциональной структуры системы управления. Стратегическое планирование является инструментом, с помощью которого формируется система целей функционирования предприятия и объединяются усилия всего коллектива предприятия по ее достижению.

© Режепов Бегенч, 2014

Среди украинских и зарубежных исследователей, которые сделали значительный вклад в развитие и изучение теории и практики стратегического планирования, такие: Д. Абелл, Алексеева М. М., И. Ансофф, Винокуров В. А., Виханский О. С., Гринева В. Н., М. Портер, Святненко В. Ю., Дж. Стрикленд, А. Томпсон, Уотермен Д. Р., Уткин Э. А., Х. Хершген, Фатхутдинов Р. А. и др.

Целью исследования является обобщение и систематизация теоретических представлений о стратегическом планировании, исследование тенденций в развитии стратегического планирования, его места и роли в функционировании предприятия.

Теория стратегического планирования получила развитие в 60-е годы. Это явилось началом нового этапа развития теории управления и планирования. Стратегическое планирование, пришедшее на смену долгосрочному планированию, отличается от него. Основное отличие – в трактовке будущего. В системе долгосрочного планирования делается допущение, что будущее можно предсказать, исходя из сложившихся тенденций роста. Руководители предприятий обычно исходят из того, что в перспективе итоги деятельности улучшатся. Поэтому при планировании ставятся оптимистические цели.

Понятие "стратегия" пришло в бизнес из военной области. По мнению военных, стратегия – это часть военного искусства, определяющая общий характер вооруженной борьбы с целью достижения победы. Многие управляющие, а также некоторые ученые сомневались в полезности нового понятия. На их глазах в течение полувека американская промышленность великолепно обходилась безо всякой стратегии, и они задавали вопрос, зачем она вдруг стала нужна и какая от нее польза фирме.

По своему существу стратегия представляет набор правил, которыми руководствуется организация при принятии управленческих решений. Существует четыре различные группы правил:

правила, используемые при оценке результатов деятельности фирмы в настоящем и в перспективе. Качественную сторону критериев оценки обычно называют ориентиром, а количественное содержание – заданием;

правила, по которым складываются отношения фирмы с ее внешней средой, определяющие, какие виды продукции и технологии она будет разрабатывать, куда и кому сбывать свои изделия, каким образом добиваться превосходства над конкурентами. Этот набор правил называется продуктивно-рыночной стратегией или стратегией бизнеса;

правила, по которым устанавливаются отношения и процедуры внутри организации. Их нередко называют организационной концепцией;

правила, по которым фирма ведет свою повседневную деятельность, называемые основными оперативными приемами.

Термин "стратегическое планирование" был введен в обиход на стыке 60 – 70-х гг. для того, чтобы обозначить разницу между текущим управлением на уровне производства и управлением, осуществляемым на высшем уровне. Необходимость фиксации такого различия была вызвана, в первую очередь, изменениями в условиях ведения бизнеса.

Разработка идей стратегического управления нашла отражение в работах таких авторов, как: М. Алексеева, И. Бондаренко, Г. Крылова [1 – 3]. Ведущей идеей, отражающей сущность перехода от оперативного управления к стратегическому, явилась идея необходимости переноса центра внимания высшего руководства на окружение, для того чтобы соответствующим образом и своевременно реагировать на происходящие в нем изменения.

Можно указать на несколько конструктивных определений, которые были предложены авторитетными разработчиками теории стратегического управления. Х. Хершген и Л. Штерн рассматривали его как процесс определения и установления связи, организации с ее окружением, состоящий в реализации выбранных целей и в попытках достичь желаемого состояния взаимоотношений с окружением посредством распределения ресурсов, позволяющего эффективно и результативно действовать организации и ее подразделениям [4; 5]. По мнению Святненко В. Ю., стратегическое планирование – это процесс управления с целью осуществления миссии организации посредством управления взаимодействием организации с ее окружением [6]. Мефферт Х. определяет стратегическое управление как набор решений и действий по формулированию и выполнению стратегий, разработанных для того, чтобы достичь цели организации. Существует еще целый ряд определений, которые делают упор на те или иные аспекты и особенности стратегического управления или же на его отличия от обычного управления [7].

Стратегическое планирование представляет набор процедур и решений, с помощью которых разрабатывается стратегия предприятия, обеспечивающая достижение целей функционирования предприятия. Логика этого определения такова: деятельность аппарата управления и принимаемые на ее основе решения формируют стратегию функционирования предприятия, которая позволяет фирме достичь своих целей (рис. 1).

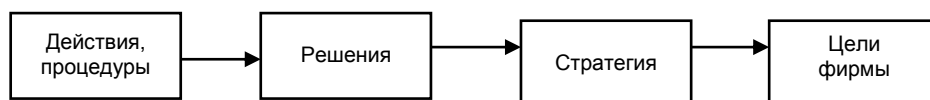


Рис. 1. Логика стратегического планирования

Процесс стратегического планирования является инструментом, с помощью которого обосновываются управленческие решения в области хозяйственной деятельности. Его важнейшая задача – обеспечить нововведения и организационные изменения, необходимые для жизнедеятельности предприятия. Как процесс стратегическое планирование включает четыре вида деятельности.



К ним относятся: распределение ресурсов, адаптация к внешней среде, внутренняя координация и регулирование, организационные изменения (рис. 2).

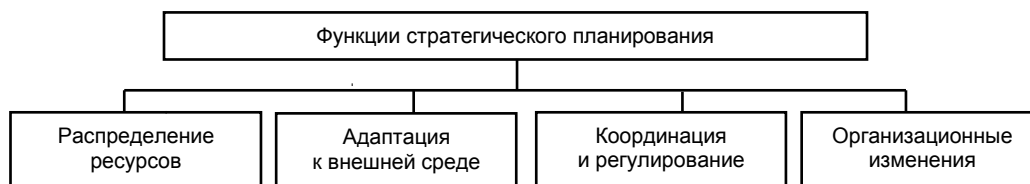


Рис. 2. Функциональная структура стратегического планирования

Стратегическое планирование можно рассматривать как динамическую совокупность шести взаимосвязанных управленческих процессов, логически вытекающих один из другого. В то же время существует устойчивая обратная связь и влияние каждого процесса на остальные.

Процесс стратегического планирования включает:
определение миссии предприятия, организации;
формулирование целей и задач функционирования предприятия, организации;
оценку и анализ внешней среды;
оценку и анализ внутренней структуры;
разработку и анализ стратегических альтернатив;
выбор стратегии.

Основное преимущество стратегического планирования состоит в большей степени обобщенности плановых показателей, в большей вероятности реализации планируемых сценариев развития событий.

Таким образом, будучи функцией управления, стратегическое планирование является фундаментом, на котором строится вся система управленческих функций, или основой функциональной структуры системы управления. Стратегическое планирование является инструментом, с помощью которого формируется система целей функционирования предприятия и объединяются усилия всего коллектива предприятия по ее достижению.

Научн. рук. Якхинд В. П.

Литература: 1. Алексеева М. М. Планирование деятельности фирмы: учеб.-метод. пособ. / М. М. Алексеева. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 216 с. 2. Бондаренко И. В. Современный маркетинг : монография / И. В. Бондаренко. – Донецк : Юго-Восток, 2007. – 354 с. 3. Крылова Г. Д. Маркетинг. Теория и 86 ситуаций : учебн. пособ. для вузов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 519 с. 4. Хершген Х. Маркетинг: основы профессионального успеха / Х. Хершген [пер. с нем. А. М. Макарова]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 447 с. 5. Штерн Л. В. Маркетинговые каналы / Л. В. Штерн, А. И. Зль-Ансари, З. Т. Кофлан ; [пер. с англ.] – М. : Вильямс, 2006. – 624 с. 6. Святненко В. Ю. Маркетинг : монография / В. Ю. Святненко. – К. : КНУ ім. Т. Шевченка, 2009. – 189 с. 7. Мефферт Х. Маркетинг. Управление предприятием. Тенденции и перспективы развития / Х. Мефферт. – М. : 2001. – С. 23–52.

Аннагылыжов Мерет

УДК 303.101

Студент 4 курса

факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ СИСТЕМНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. Рассмотрены социально-экономическая сущность современной рыночной экономики, значение и роль государства в экономике, присущие государству социально-экономические функции, методы реализации экономической функции государства.

Анотація. Розглянуто соціально-економічну сутність сучасної ринкової економіки, значення і роль держави в економіці, властиві державі соціально-економічні функції, методи реалізації економічної функції держави.

© Аннагылыжов Мерет, 2014

Annotation. The article examines the socio-economic essence of the modern market economy, the importance and role of the state in the economy, socio-economic functions inherent in the state, methods of implementation of the economic functions of the state.

Ключевые слова: рыночная экономика, функции государства, экономическая роль государства, разгосударствление экономики, приватизация, отношения собственности.

Современная экономика Украины представляет сложную систему отношений с многочисленными факторами и связями. Среди факторов, обеспечивающих устойчивость рыночной экономики и ее эффективное развитие, необходимо выделить экономическую роль государства. Государство, реализуя свои функции, призвано сбалансировать и обеспечить удовлетворение частных и общественных интересов. Поэтому проблемы, связанные со способностью и готовностью государства к системным преобразованиям в экономике, являются актуальными.

В экономической теории сложились различные подходы к оценке значимости экономической роли государства. Существенный вклад в разработку научных проблем функциональной роли государства в рыночной экономике сделали такие экономисты, как: Бузгалин А. В., Гринева В. Н., Журавлева Г. П., Камаев В. Д., Кейнс Дж. М., Р. Нурксе, Макаров С. П., Орлов П. А., Пороховский А. А., П. Розенштейн-Родан, П. Самуэльсон, Сорокин Д. Е., Столяров И. И., Украинская Л. О., А. Хиршман, Хохлов Н. П.

Целью статьи является обобщение и систематизация теоретических представлений о роли и экономических функциях государства в условиях системных преобразований экономики.

Взгляды на роль государства в экономике меняются в зависимости от исторической ступени развития общества. В древности под государством понимали организацию оседлого населения, занимающего определенную территорию и подчиняющегося одной и той же власти. Платон, Аристотель, Цицерон рассматривали государство как форму человеческого общежития или как среду, в которой человек находит условия существования. Причем, по словам Аристотеля, "средой вполне счастливой жизни", где государство воспитывает человека в добродетели; именно в этом он видел назначение государства [1, с. 16].

Толковый словарь русского языка Ожегова С. И. и Шведовой Н. Ю. дает два значения государства: основная политическая организация общества, осуществляющая его управление, охрану его экономической и социальной структуры, и страна, находящаяся под управлением политической организации, осуществляющей охрану ее экономической и социальной структуры [2].

Историей доказано, что государство – продукт экономического и социального развития общества, возникший для выполнения определенных функций, обеспечивающих его выживание и развитие. Функции государства непосредственно выражают и предметно конкретизируют его классовую и общечеловеческую сущность. Их содержание учитывает классовые, групповые (корпоративные), национальные и частные интересы членов общества. В функциях государства воплощается и раскрывается его активная служебная роль как важнейшей части надстройки по отношению к своему базису, реализуется разносторонняя практическая деятельность внутри страны и на международной арене.

Функции государства по сути своей объективны. Они обусловлены закономерностями взаимодействия общества и государства, а потому у последнего нет выбора, выполнять их или не выполнять. Невыполнение государством своих функций несомненно вызовет цепную реакцию негативных последствий в общественной жизни. Так, если государство перестанет осуществлять функцию по обеспечению правопорядка, общество неизбежно будет дестабилизировано, наступит анархия, ведущая к его разрушению [3, с. 59].

Регулирующие функции государства в рыночной экономике сводятся к трем основным – законодательной, стабилизирующей, распределительной.

Законодательная функция предусматривает, что государство разрабатывает систему экономических, социальных и организационно-хозяйственных законов и постановлений, то есть правовые основы рыночной экономики. Стабилизирующая функция государства заключается в поддержании высокого уровня занятости и ценового равновесия, а также в стимулировании экономического роста. Распределительная функция связана, с одной стороны, с достижением более справедливого распределения доходов в обществе, а с другой – с более эффективным размещением ресурсов в рыночной экономике [4, с. 26].

Первая половина XXI столетия характеризуется тем, что в развитых странах мира в число основных стали входить экономические функции. Теперь государство вмешивается в экономику, определяет темпы ее роста, устанавливает пропорции между отдельными ее отраслями. Возникли государственный сектор экономики, то есть государственная собственность, и государственное управление предприятиями и организациями, на ней базирующимися. В большинстве стран государство выступает крупнейшим предпринимателем: многочисленные акционерные общества являются государственными предприятиями. Оно играет роль крупного банкира, сосредоточившего в своих руках большую массу ссудного капитала. Современное государство способно прогнозировать и гибко регулировать экономические процессы в масштабе всей страны [5, с. 54].

Если исходить из мирового опыта, то все задачи, которые могут и должны разрешаться на уровне современного государства, можно свести к следующим:

обеспечение развития базовых отраслей: энергетики, металлургической, топливной промышленности, стимулирование новых отраслей;



стратегическое прогнозирование развития науки и техники, долгосрочное прогнозирование развития хозяйства в целом, оценка социально-экономических последствий научно-технического прогресса с общенациональных позиций;

координация усилий общества по охране и оздоровлению окружающей среды;

создание производственной и социальной инфраструктуры: транспорт, связь, культура, образование, здравоохранение;

выработка и обеспечение социальных гарантий, особенно для групп населения, которые не могут в полной мере заниматься общественно-полезным трудом;

поддержание в нормальном состоянии денежной и финансовой системы.

Экономические функции реализуются по двум взаимосвязанным направлениям деятельности государства:

установления форм и методов воздействия на различные виды хозяйствования;

обеспечения надежной охраны и защиты всех существующих форм собственности [6, с. 44].

Методы реализации экономических функций зависят от форм собственности и видов хозяйствования. К государственному сектору экономики государство должно относиться как полноправный хозяин, иначе не преодолеть неразбериху, не остановить разбазаривание государственной собственности. Здесь возможны методы гибкого планирования, государственного заказа, а при проведении кадровой политики – и административные методы. Однако, главными будут методы материального и морального стимулирования [7].

Экономические функции государства имеют антикризисную направленность и нацелены на создание социально ориентированной рыночной экономики, учитывающей и согласующей интересы производителей и потребителей. Этому посвящено законодательство о компаниях, об акционерных обществах и других объединениях. Оно защищает права и интересы граждан – вкладчиков, акционеров, потребителей, не допускает к участию в рынке недобросовестных контрагентов. Государство принимает антимонопольное законодательство, осуществляет лицензирование производства многих видов товаров широкого потребления и торговли данными товарами, контроль над экспортом и импортом ряда товаров, стимулирует развитие приоритетных отраслей и т. д. Словом, экономическая функция обусловлена потребностями развития общества в целом [6, с. 89].

Сегодня экономические функции охватывают такие направления государственной деятельности, как:

структурная перестройка экономики, при которой будет производиться только продукция, жизненно необходимая человеку, государству, мировому рынку;

преимущественная поддержка стратегических, высококонкурентных на мировом рынке и социально значимых производств;

демонополизация производства;

реальная поддержка производителей, в том числе малого предпринимательства;

целенаправленная инвестиционная политика;

отстаивание интересов национальных компаний на внутреннем и мировом рынке;

продолжение приватизации;

реформа экономического механизма аграрного сектора и, прежде всего, обеспечение права частной собственности на землю;

постепенное снижение темпов инфляции и торможение роста цен;

приостановка спада производства;

формирование современной системы расчетов и начало глубокой реформы Национального банка [4, с. 38].

До проведения курса рыночных реформ в Украине государство выступало как собственник подавляющей части национальных ресурсов. Оно непосредственно определяло стратегию развития страны. Предприятия и работники выступали лишь как исполнители государственных заданий. Инициатива и предприимчивость поощрялись лишь в пределах выполнения государственных правил и норм, частное предпринимательство сурово наказывалось. Представительная демократия (власть советов) носила чисто формальный характер. Полнота полномочий была сконцентрирована в руках исполнительных органов, которые, в свою очередь, выступали послушными исполнителями директив всемогущих партийных органов [8, с. 16].

Такая гипертрофия экономической роли государства не была случайной. Она была обусловлена, во-первых, господством государственной собственности почти во всех сферах народного хозяйства. Лишь в некоторых сферах в той или иной мере господствовала колхозно-кооперативная собственность (сельское хозяйство) и кооперативная собственность в форме потребительской кооперации (торговля). Во-вторых, всевластие советского государства было обусловлено противостоянием и экономическим соревнованием двух лагерей: капиталистического и социалистического. Понятно, что государство играло решающую роль в мобилизации всех ресурсов – интеллектуальных, трудовых, экономических – на укрепление обороноспособности страны.

Экономическим фундаментом украинской государственности должны быть многоукладная экономика, равные возможности для существования и развития всех форм и видов собственности. В такой ситуации перспективными станут те из них, которые на деле докажут свое преимущество. Сейчас в стране нужно производить только ту продукцию, которая необходима человеку, государству, мировому рынку. Поэтому главное здесь – приоритетная государственная поддержка отечественного



товаропроизводителя. Верный резерв подъема экономики – демонополизация украинского производства. Не может быть нормальной экономики, подлинной конкуренции, пока одно предприятие диктует другим свои условия только потому, что оно единственное. В этом без антимонопольного законодательства не обойтись. Новый экономический механизм (институты рыночного хозяйствования, системы государственного управления, демонополизации, налогообложения, хозяйственного законодательства) еще только создается. Вот почему формирование системы государственно-правового регулирования рыночной экономики есть не возвращение назад, а движение вперед, развитие реформы, укрепление государства. В плохо управляемой рыночной экономике никогда не будет настоящего рыночного хозяйства [8, с. 19].

Таким образом, государство, чтобы стать эффективным, должно выполнять следующие социально-экономические функции:

государство должно создать и совершенствовать правовую базу хозяйствования с целью: повышения роли законов в деятельности всех субъектов рыночной экономики, способствующих упорядоченности их деятельности; стимулирования и поддержки реальных секторов экономики, способных обеспечить быстрый экономический рост; широкого использования договорных способов регулирования экономических отношений;

в переходной экономике государственное установление правового экономического порядка нужно сочетать с созданием свободных рынков труда и капитала, а также равных условий для различных участников рыночной экономики. Неравное отношение к различным рыночным агентам снижает вероятность иностранных инвестиций, которые крайне важны для создания свободных рынков труда и капитала, что обеспечивает решение проблемы ускоренного экономического роста.

Научн. рук. Украинская Л. О.

Литература: 1. Александров С. И. Бой с "тенью" / С. И. Александров // Финансовая Россия. – 2013. – № 14. – С. 14–19. 2. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Российская академия наук. – 4-е изд. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с. 3. Глебов А. П. Понятие и структура функций государства / А. П. Глебов. – М.: Ладомир, 2012. – 271 с. 4. Голубев А. П. Понятие и структура функций государства / А. П. Голубев. – М.: Юрист, 2013. – 172 с. 5. Гранин Л. Е. Государство и исторический процесс / Л. Е. Гранин – М.: КомКнига, 2010. – 342 с. 6. Радченко В. П. Основные функции государства в области внутренней политики / В. П. Радченко. – М.: Новый юрист, 2013. – 264 с. 7. Иванов С. С. О нравственном преобразовании сущности государства [Электронный ресурс] / С. С. Иванов. – Режим доступа: <http://www.zpu-journals.ru/e-zpu/2011/5/IvanovI>. – Название с экрана. 8. Дука А. П. Еволюція і класифікація функцій держави / А. П. Дука // Фінанси України. – 2013. – № 3. – С. 14–21.

УДК 658.14/17

Керимов Атамурат

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

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА

Аннотация. Рассмотрена социально-экономическая сущность инвестиционных проектов. Приведено определение понятия "инвестиционный проект". Определены закономерности и методы управления инвестиционными проектами. Рассмотрено направление, изучающее проблемы управления инвестиционными проектами – инвестиционный менеджмент.

Анотація. Розглянуто соціально-економічну сутність інвестиційних проектів. Наведено визначення поняття "інвестиційний проект". Визначено закономірності і методи управління інвестиційними проектами. Розглянуто напрям, що вивчає проблеми управління інвестиційними проектами – інвестиційний менеджмент.

© Керимов Атамурат, 2014



Annotation. The socio-economic essence of investment projects was considered. A definition of an investment project was given. The regularities and methods of investment project management were identified. The science studying the problems of management of investment projects – investment management – was considered.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционный проект, управление проектами, инвестиционный менеджмент, функции инвестиционного менеджмента.

Развитие производства в Украине, повышение конкурентоспособности продукции предприятий, преодоление кризисного состояния, в котором находится большинство из них, невозможны без привлечения инвестиций. В процессе рыночной трансформации экономики появляются такие новые условия, требующие совершенствования управления инвестиционными проектами, как высокая степень неопределенности среды, в которой реализуется проект, и увеличение разнообразия масштабов инвестиционных проектов. Поскольку каждый инвестор при выборе проектов руководствуется своими мотивами и предпочтениями, то в условиях перехода к рыночной экономике особенно важна координация инвестиционного процесса как на уровне инвестора, так и на уровне иницилирующего проект предприятия.

Переход страны к рыночной экономике вызвал резкое увеличение потребности и интереса к методам управления в условиях рынка. Одним из эффективных современных направлений в этой области является управление проектами (Project Management). В современном виде управление проектами развивается примерно с 60-х годов и первоначально было связано с матричными организационными структурами, сетевыми графиками. В дальнейшем в процессе своего развития оно включило в свою сферу большое количество других аспектов и методов управления, таких, как: стоимость, риск, качество, работа с участниками и заинтересованными сторонами проекта, организация проектных коллективов, принятие решений, информатика, разрешение конфликтов, человеческий фактор и т. д.

Теоретическая и практическая разработка вопросов, связанных с инвестированием в проекты предприятий, выполнена в работах многих украинских и зарубежных экономистов: В. Беренса, Г. Бирмана, Бланка И. А., Глазунова В. И., Идрисова А. Б., Ильина Н. И., Липсица И. В., Макогона Ю. В., Орлова П. А., Пересады А. А., Пушкаря А. И., Хавранека П. М., Шапиро В. Д., С. Шмидта, Яковлева А. И. и др.

Сейчас управление проектами является сравнительно самостоятельным направлением в этой области со своей методологией, понятийным аппаратом и методами. Ученый Бутко Н. П. считает, что основными принципами сформированной концепции управления проектом являются: углубление уровня обоснованности инвестиционных решений путем многовариантных (не менее 3-х) и многофакторных оценок (технологических, экономических, социальных, экологических); высокая степень координации и контроля в процессе реализации инвестиционного проекта; систематический анализ и постоянное отслеживание внешних изменений (конъюнктуры рынка по всем видам ресурсов, различных непредвиденных обстоятельств и негативных факторов, которые возникают на пути инвестиционного цикла) [1].

Эти же требования можно отнести к управлению инвестиционными проектами в условиях рыночной трансформации экономики.

Каждый проект независимо от его сложности и объема работ, необходимых для его выполнения, проходит развитие от состояния, когда проекта еще нет, до состояния, когда проекта уже нет [2]. С началом проекта у его инициаторов может ассоциироваться момент рождения идеи, особенно если ее рождению предшествовал скрупулезный поиск. Для инвесторов начало проекта связано чаще всего с началом его реализации и началом вложения денежных средств в его выполнение. Окончанием проекта может быть: завершение работ над его реализацией, то есть ввод проекта в действие; перевод персонала, выполнявшего проект, на другую работу; достижение проектом заданных результатов; прекращение финансирования проекта; начало работ по внесению в проект серьезных изменений, не предусмотренных первоначальным замыслом (модернизация); вывод объектов проекта из эксплуатации (ликвидация). Наиболее часто с окончанием проекта ассоциируется либо прекращение финансирования проекта и возврат вложенных средств (для инвестора), либо его ликвидация (для лица, осуществляющего реализацию проекта).

Реализация проекта требует выполнения определенной совокупности мероприятий, связанных с проработкой возможности его осуществления, разработкой технико-экономического обоснования и рабочего проекта, контрактной деятельностью, организацией и финансированием работ по проекту, созданием новых технологий, планированием ресурсов и хода работ над проектом, закупкой материалов и оборудования, а также строительством и сдачей готовых объектов в эксплуатацию.

К определению понятия инвестиционный проект существуют различные подходы. Так, инвестиционный проект может рассматриваться как дело, деятельность, мероприятие, предполагающее осуществление комплекса каких-либо действий, обеспечивающих достижение определенных целей, либо – как документ, который содержит систему взаимосвязанных во времени и пространстве и согласованных с ресурсами средств и действий, направленных на развитие экономики предприятия [3]. Третьи источники рассматривают инвестиционный проект как форму планирования и реализации инвестиций. В статье предлагается следующее определение: инвестиционный проект – временное предприятие, осуществляемое для достижения определенных целей и требующее вложения средств для получения прибыли или социального эффекта в будущем.

Все приведенные определения понятия "инвестиционный проект" так или иначе выделяют необходимость достижения определенных целей в результате выполнения проекта. Исходя из этого можно сделать вывод, что инвестиционный проект является объектом управления, поскольку управленческая деятельность предполагает наличие цели и путей ее реализации. То есть, чтобы осуществить инвестиционный проект, им необходимо управлять.

Изучением проблем управления инвестиционными проектами занимается отдельное направление – инвестиционный менеджмент.

Традиционно управленческое решение составляет один из главных инструментов выработки и реализации эффективной концепции менеджмента на предприятии [4]. Решения являются связующей компонентой инвестиционного менеджмента, так как проявляются практически во всех его предметных функциях. В таблице приведен перечень наиболее общих и значимых решений, принимаемых в рамках отдельных функций менеджмента.

Таблица

Состав основных решений по функциям инвестиционного менеджмента

Функция менеджмента	Типичные управленческие решения
Целенаправленность	Принятие инвестиционной миссии предприятия. Принятие стратегической концепции предприятия. Формирование целевых параметров деятельности предприятия. Утверждение целевых параметров инвестиционного проекта
Планирование	Формирование производственной программы предприятия. Запрос кредитных средств на инвестиции. Принятие финансового плана. Утверждение сметы затрат по инвестиционному проекту. Утверждение календарного графика работ по проекту
Организация	Выбор организационно-правовой формы взаимодействия предприятия и инвестора. Принятие организационной структуры проекта. Утверждение положений о службах и должностных инструкций. Открытие филиала или дочерней фирмы
Мотивация	Ознакомление всех сотрудников с концепцией проекта. Создание системы стимулирования труда участников проекта. Разработка мероприятий по привлечению инвесторов
Контроль	Предложения по изменению стратегической концепции. Мониторинг этапов инвестиционного проекта. Перераспределение ресурсов между подразделениями предприятия. Установление порядка оценки деятельности исполнителей

Методы инвестиционного менеджмента представляют систему правил и процедур выполнения различных задач управления инвестициями с целью выработки рациональных управленческих решений. Они, как правило, появляются в результате теоретических исследований и становятся достоянием широкой практики после масштабных экспериментальных апробаций.

Таким образом, методы менеджмента вносят определенную упорядоченность, обоснованность и эффективную организацию в построение систем управления проектами на предприятии. Инвестиционный менеджмент использует как общие методы менеджмента, применяемые во всех сферах деятельности (производстве, торговле, образовании, культуре и т. д.), так и специальные, отражающие специфику инвестиционной сферы.

Научн. рук. Сотников В. И.

Литература: 1. Бутко Н. Проблемы реализации инновационной модели развития экономики на региональном уровне / Н. Бутко // Экономика Украины. – 2008. – № 11. – С. 11–13. 2. Шарко М. В. До питання про декомпозицію інвестиційних проектів / М. В. Шарко // Економіст. – 2004. – № 6. – С. 72–73. 3. Кравченко С. І. Обґрунтування умов фінансування інноваційних рішень / С. І. Кравченко // Фінанси України. – 2008. – № 7. – С. 124–128. 4. Яковлев А. І. Методика визначення ефективності інвестицій, інновацій, господарських рішень в сучасних умовах / А. І. Яковлев. – Х. : БІЗНЕС ІНФОРМ, 2007. – 56 с. 5. Орлов П. А. Порівняльна оцінка ефективності капітальних вкладень / П. А. Орлов // Економіка України. – 2004. – № 1. – С. 27–32. 6. Шумпетер Й. Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита и цикла конъюнктуры / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с. 7. A Framework to Measure the Impacts of Investments in Health Research / A. Bernstein, V. Hicks, P. Boorbey et al. // Science, Technology and Innovation Indicators in a Changing World: Responding to Policy Needs. – Paris : OECD, 2007. – P. 231–250.



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

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРУКТУРНОГО ПОСТРОЕНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ УКРАИНЫ

Аннотация. Рассмотрены теоретические вопросы, связанные с современным состоянием банковской системы Украины. Представлено общее структурное построение банковской системы страны. Рассмотрены условия выполнения банковской системой поставленных задач.

Анотація. Розглянуто теоретичні питання, пов'язані з сучасним станом банківської системи України. Подано загальну структурну побудову банківської системи країни. Розглянуто умови виконання банківською системою поставлених завдань.

Annotation. Theoretical issues related to the current state of the banking system of Ukraine were considered. A general structure of the country's banking system was provided. Conditions for implementation of the banking system tasks were studied.

Ключевые слова: банковская система, национальный банк, коммерческие банки, универсальные банки, эмиссионный банк, двухуровневая структура банковской системы.

В любом государстве, независимо от экономической системы и способа организации общественных отношений, банковская система играет определяющую роль. Недаром банковскую систему сравнивают часто с кровеносной системой экономики государства. Ведь именно она обеспечивает экономикой нужным объемом финансовых ресурсов, обеспечивая свободное движение капитала, расчеты субъектов хозяйствования, кредитования экономики, а также реализацию целого ряда других функций и задач. Без развитой банковской системы невозможно даже представить себе развитую экономику государства.

Состояние банковской системы имеет определяющее значение в условиях развития национальной экономики. Именно банки являются одним из главных источников инвестирования финансовых ресурсов в экономику страны. Поэтому обеспечение стабильности банковской системы – это первоочередная задача, которую необходимо решить Украине на пути к евроинтеграции [1].

Вопросы, посвященные аспектам развитию банковской системы, рассматриваются в работах таких авторов: Т. Гирченко, А. Епифанова, В. Зражевский, А. Кузнецова, В. Масленникова, В. Мищенко, И. Сало, В. Стельмах, Л. Стрельбицкая, И. Школьник и др.

Целью работы является исследование современного состояния банковской системы Украины, поиск путей совершенствования банковской системы в условиях глобализации.

В зарубежной и отечественной экономической литературе понятие "банковская система" широко распространено, но при этом единого подхода к его определению нет. Встречаются широкая и узкая ее трактовки. В широком смысле под банковской системой понимают кредитно-финансовую систему вообще. Рассматривают ее как совокупность различных видов банков и кредитных учреждений, с помощью которых осуществляют мобилизацию средств и предоставляют разнообразные услуги по приему вкладов и предоставлению кредитов. В узком смысле банковскую систему рассматривают лишь как совокупность различных видов взаимосвязанных между собой банков, функционирующих как единый организм в данный исторический период и выполняющих соответствующие функции, связанные с осуществлением мобилизации средств, оказанием различных услуг (прием вкладов и предоставление кредитов) с целью получения дохода [2].

Банковская система – это сложный комплекс, который функционирует и развивается в соответствии с целым рядом законодательных и нормативных документов. Основным элементом этой системы является коммерческий банк – кредитно-финансовое учреждение, которое привлекает и собирает свободные денежные средства предприятий, организаций, населения, а также осуществляет выпуск ценных бумаг, кредитование народного хозяйства и населения на условиях платности, возвратности и срочности. Состояние и уровень развития банков достаточно серьезно влияет на развитие всей общественно-экономической формации. Поэтому, анализируя деятельность банковской системы, можно понять ситуацию в государстве, а также сделать правильные выводы о роли Национального банка Украины в выполнении своей главной функции – обеспечение стабильности национальной денежной единицы [3].

Анализ различных подходов к понятию "банковская система", показывает, что их можно объединить в следующие четыре группы:

- банковская система как совокупность банков государства;
- банковская система, включающая в себя кредитную систему;
- банковская система, рассматриваемая через систему коммерческих банков.

В мировой практике исторически известны два вида национальных банковских систем: двухуровневая банковская система; трехуровневая банковская система [4].

Двухуровневая банковская система представлена на рис. 1.

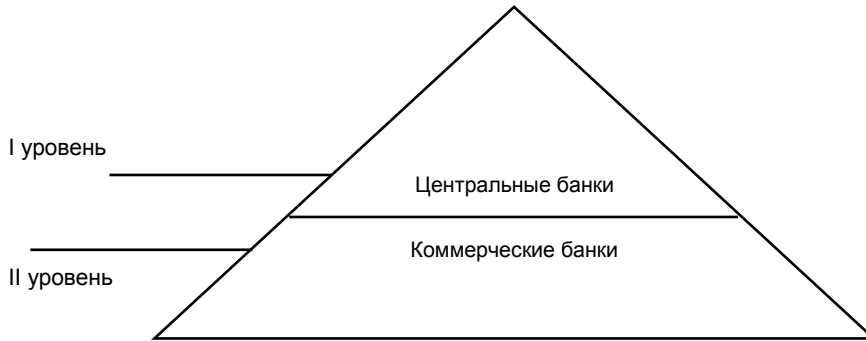


Рис. 1. Двухуровневая структура кредитно-банковской системы

Первый уровень этой системы создает центральный банк, который организует и контролирует денежное обращение в стране, то есть проводит государственную эмиссионную и валютную политику, является основой резервной системы. Центральные (эмиссионные) банки обслуживают только две категории клиентов: банковские институты и правительственные структуры. Второй уровень образуют самостоятельные, но подконтрольные центральному банку неэмиссионные банки и различные кредитно-финансовые учреждения, клиентами которых являются предприятия, организации, население. Двухуровневыми считают банковские системы Великобритании, Германии, Франции, США, России, Украины и многих других стран [5].

Украинская банковская система имеет глубокую историю возникновения и развития. Тем не менее, ее современная сущность, по международным стандартам развития, слишком молодая, находится на этапе становления. Она возникла в начале 90-х годов XX в. путем разгосударствления нескольких имеющихся и создания новых – кооперативных и коммерческих – банков.

Общее представление о структуре банковской системы Украины дает рис. 2. Выполнение банковской системой новых задач возможно только при:

- обеспечении устойчивого развития экономики;
- устранении диспропорций в структуре и темпах развития экономики и банковской системы;
- снижении налогового давления;
- бесперебойном и эффективном функционировании платежной системы;
- внедрении Национальной системы электронных платежей;
- наличии достаточного количества кадров на уровне высшего управленческого и среднего менеджерского звена.

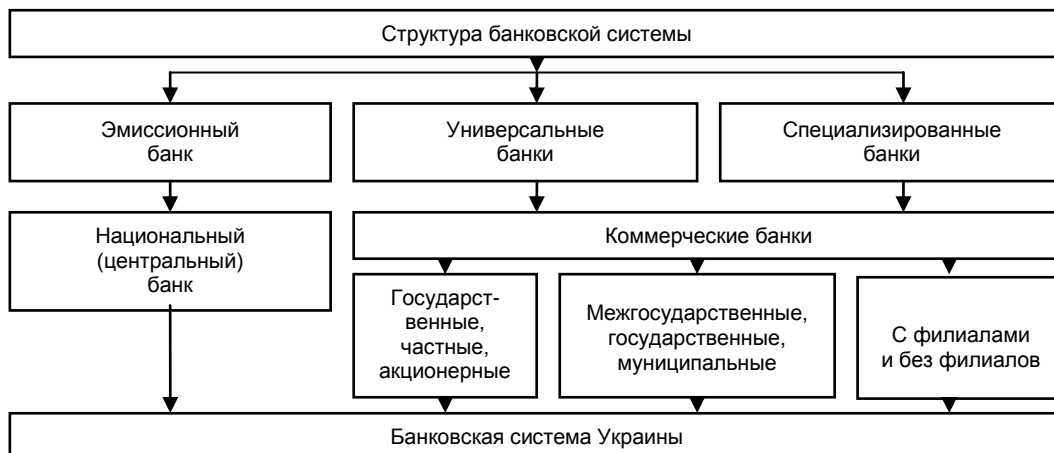


Рис. 2. Общая структура банковской системы Украины



Для Украинской банковской системы быстро решить эти задачи, преодолеть недостатки в условиях отсутствия соответствующих кадров очень трудно. Как считают специалисты, важнейшей проблемой для украинской банковской системы сегодня является недостаток достаточно квалифицированных, порядочных кадров на уровне высшего управленческого и среднего менеджерского звена и, особенно, в сфере управления рисками. По оценкам экспертов международного рейтингового агентства Standard & Poor's, в более 80 % банков СНГ, и эта цифра вполне применима к украинской банковской системе в частности, система управления рисками не соответствует международным стандартам или вообще отсутствует.

Таким образом, банковская система – это законодательно определенная, структурированная система взаимосвязанных банков, обеспечивающая эффективное функционирование денежного рынка и способствующая развитию экономики. Банковская система Украины является двухуровневой, что свидетельствует о ее сходстве с банковскими системами европейских стран. По основным параметрам она приближается к немецкой модели построения и развития банковской системы, поскольку в ее структуре органично сочетаются универсальные и специализированные банки во главе с независимым от других государственных институтов национальным банком Украины. На данный момент банковская система Украины отвечает требованиям развития государства с рыночной экономикой, но в тоже время требует структурной перестройки для дальнейшего развития.

Научн. рук. Черкашина Т. С.

Литература: 1. Гірченко Т. Д. Управління конкурентоспроможністю банківської системи України [Текст] / Т. Д. Гірченко, А. Я. Кузнецова // Вісник Української академії банківської справи. – 2006. – № 1 (20). – С. 43–48. 2. Масленников В. В. Национальная банковская система / В. В. Масленников, Ю. А. Соколов. – М. : Элит-2000, 2003. – 256 с. 3. Проблеми реформування банківської системи України в контексті Європейської інтеграції / В. І. Міщенко, А. В. Шаповалов, В. В. Крилова та ін. // Національний банк України. Центр наукових досліджень. – 2007. – № 8. – С. 212–218. 4. Макро- і мікроекономічні складові розвитку : монографія / В. С. Стельмах, А. О. Спіфанов, І. В. Сало та ін. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2006. – 505 с. 5. Стрельбицька Л. М. Основи безпеки банківської системи України та банківської діяльності: монографія / Л. М. Стрельбицька, М. П. Стрельбицький. – К. : Кондор, 2004. – 600 с.

Макарова А. М.

УДК 368.013

Макарова В. М.

Студенти 1 курсу

факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ

Анотація. Висвітлено сучасний стан ринку страхування України. Розкрито нові напрями формування та функціонування світового ринку страхування. Проведено обробку статистичних даних стосовно розвитку страхування життя в окремих частинах світу.

Аннотация. Освещено нынешнее состояние страхового рынка Украины. Раскрыты новые направления формирования и функционирования мирового страхового рынка. Проведено исследование статистических данных по развитию страхования жизни в отдельных регионах мира.

Annotation. The article is devoted to the current state of the insurance market of Ukraine. The latest trends of formation and functioning of the global insurance market were revealed. The statistical data concerning the development of life insurance in some parts of the world was studied.

Ключові слова: страховий ринок, страхові компанії, страхування, страхові послуги.

Розвиток ринку страхування в Україні є найважливішим фактором становлення системи та покращення рівня соціального захисту громадян, та одним із найпотужніших джерел примноження коштів у розвиток національної економіки. Ринок страхування зараз є дуже розвинутим сектором

© Макарова А. М., Макарова В. М., 2014

небанківських фінансових послуг України, що накопичує близько 83 % загального обсягу активів цього сектору. Саме цим обумовлюється актуальність питання щодо дослідження походження ринку.

Різноманітні підходи до розвитку страхування перебувають у колі наукових інтересів достатньої кількості українських вчених. Вагомий внесок у формування теоретико-методологічних основ функціонування ринку страхування здійснили В. Базилевич, Н. Внукова, М. Клапків, О. Філонюк [1 – 4] та дуже багато інших науковців, що плідно працюють у сфері економічних, фінансових та державно-управлінських проблем, але необхідним є більш ґрунтовне дослідження теми на основі статистичних даних і розробка певних заходів спрямованих на вирішення проблем у цій галузі.

Метою статті є аналіз страхового ринку України та виявлення основних напрямів розвитку світового ринку страхування.

Протягом другої половини 2012 року – першої половини 2013 року кількість страхових компаній в Україні, які мали дозвіл на здійснення страхової діяльності зменшилась на 31 компанію (більшість – 28 страхових компаній – Non-life). Посилення конкуренції та висока концентрація на ринку фінансових послуг стали основними причинами згорання бізнесу багатьох страхових компаній. Зважаючи на той факт, що 100 страхових компаній отримують 12 506,7 млн грн премій, що в свою чергу, складає 94 % обсягу сукупних премій, діяльність багатьох операторів страхового ринку є нерентабельною (понад 200 страхових компаній станом на 01.07.2013 р. отримують менше 1 % страхових премій). Унаслідок підвищення вимог до діяльності страховиків (в тому числі до статутного капіталу страхової компанії), обмеженості платоспроможного попиту клієнтів на послуги страхування, можливий подальший вихід із ринку операторів страхових послуг [5].

Сукупний обсяг активів страховиків за даними першої половини 2013 року збільшився на 7 638,9 (+13,59 %) до 63 863,6 млн грн переважно за рахунок збільшення частки інших активів (станом на 1 липня 2013 року частка інших активів складає 43,79 % сукупного обсягу активів) [5].

Протягом першого півріччя 2013 року валові премії зростали значно швидшими темпами, ніж чисті. Причиною є те, що обсяг зароблених платежів, переданих перестраховикам, збільшився на 3 382,2 млн грн. За даними першої половини 2013 року обсяг надходжень валових страхових премій порівняно з аналогічним періодом 2012 року збільшився на 4 752,40 млн грн (49,6 %) переважно за рахунок збільшення надходжень за видами страхування Non-life. Варто зазначити, що за підсумками першої половини 2013 року – 92,8 % (13 301,9 млн грн) від сукупної суми валових страхових премій (14 334,3 млн грн) займає сума валових премій, що були отримані страховиками з інших видів страхування, аніж страхування життя. На суму страхових премій зі страхування життя припадає лише 7,2 % (1 032,4 млн грн) від загальної суми валових страхових премій (таблиця).

Таблиця

Динаміка валових страхових премій у розрізі видів страхування

Види страхування	I півріччя 2012		I півріччя 2013		Відхилення	
	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%
Страхування Life	770,4	8,04	1032,4	7,20 %	262	34,01
Страхування Non-life	8 811,50	91,96	13 301,90	92,80 %	4 490,40	50,96
Добровільне особисте страхування	1 276,20	13,32	1 535,00	10,71 %	258,80	20,28
Добровільне майнове страхування	5 240,20	54,69	8 291,30	57,84 %	3 051,10	58,22
у тому числі страхування фінансових ризиків	815,40	8,51	1 978,30	13,80 %	1 162,90	142,62
Добровільне страхування відповідальності	550,70	5,75	1 620,00	11,30 %	1 069,30	194,17
Недержавне обов'язкове страхування	1 744,40	18,21	1 855,60	12,95 %	111,20	6,37
у тому числі страхування цивільної відповідальності власних транспортних засобів	1 388,10	14,49	1 467,40	10,24 %	79,30	5,71
Державне обов'язкове страхування	0,00	0,00	0,00	0,00 %	–	–
Усього	9 581,90	100,00	14 334,30	100,00 %	4 752,40	49,60

Окремо треба відзначити, що обсяг зароблених валових премій за договорами страхування життя збільшився на 34,01 % (або на 262 млн грн) та на кінець I півріччя 2013 року становив 1 032,4 млн грн (у тому числі валові премії, отримані від фізичних осіб – 966,6 млн грн). Частка корпоративного страхування життя в отриманих валових страхових платежах за договорами страхування життя є низькою та станом на 01.07.2013 р. становить лише 6,37 %. Причиною цього є той факт, що суми внесків за договорами довгострокового страхування життя припадають до фонду оплати праці як виплати соціального характеру, що відповідно, є базою для нарахування єдиного внеску. Тому,



на думку автора, зважаючи на високу ставку за ЄСВ, швидше за все, частка корпоративного страхування життя в майбутньому не тільки не зростатиме, а й навіть зменшуватиметься [5].

Рівень чистих страхових виплат (відношення чистих страхових виплат до чистих страхових премій) за результатами I півріччя 2013 року зменшився та становив 21,4 % (за I півріччя 2012 року – 27,8 %). Таке зниження частково обумовлене відновленням "схемного" перестраховування. Високий рівень чистих страхових виплат спостерігався за добровільним особистим страхуванням – 44,0 %, за недержавним обов'язковим страхуванням цивільної відповідальності власників транспортних засобів – 37,1 %, а також за добровільним майновим страхуванням – 17,8 %. Слід також зазначити, що рівень страхових виплат за договорами страхування фінансових ризиків знизився та складає наразі всього 4,2 % (47,3 % станом на 01.07.2012 р.). Протягом аналізованого періоду обсяги валових премій, сплачених на перестраховування, збільшились на 3 382,2 млн грн (переважно за рахунок збільшення переданих валових премій страховикам – резидентам). За договорами перестраховування ризиків за I півріччя 2013 року українські страховики сплатили страхових премій у перестраховування на суму 4 718,3 млн грн (за I півріччя 2012 року – 1 336,1 млн грн). Співвідношення вихідного перестраховування до валових страхових премій за результатами I півріччя 2013 року становило 32,92 % (за I півріччя 2012 року – 13,94 %).

Протягом аналізованого періоду співвідношення валових виплат до отриманих валових премій зменшилось на 11,2 пп. та зараз становить 15,93 % (27,13 % станом на 01.07.2012 р.). Також слід звернути увагу на те, що понад 50 % страхових виплат було здійснено на користь фізичних осіб. Однак за I півріччя 2013 року страхові виплати страхувальникам – фізичним особам становили 1 242,6 млн грн (більше, ніж половина виплат здійснена за договорами КАСКО та ОСЦПВ), тобто на 7,8 % менше, ніж за відповідний період 2012 року. Рівень валових страхових виплат фізичним особам станом на 01.07.2013 р. становить 26,8 % [5].

Сформовані страхові резерви станом на 01.07.2013 р. становлять 13 410,8 млн грн та порівняно з результатом 01.07.2012 р. збільшились на 22,95 % (2 503,4 млн грн). Розподіл резервів на категорії "технічні резерви" та "резерви зі страхування життя" станом на 01 липня 2013 року залишився приблизно таким самим, як і станом на 01 липня 2012 року. Станом на 01.07.2013 р. на технічні резерви припадало 74,01 %, а на резерви зі страхування життя – майже 26 % [5].

Щодо світового ринку страхування слід зауважити, що лідером у 2013 році, як і завжди є США з часткою 27,55 %. У 2012 році частка цієї країни складала 26,22 %. На другому місці опинилася Японія (14,18 %), на третьому Великобританія (6,75 %). До п'ятірки лідерів також відносяться Китай із часткою 5,32 % і Франція – 5,26 %. Німеччина посіла шосте місце з часткою в 5,03 %.

Цікаво, що зниження зборів премій в основному показали європейські країни. Так, певної динаміки зростання в 2013 році досягнути вдалося тільки таким країнам: Німеччина (зростання на 0,3 %), Швейцарія (2,4 %), Ірландія (2,0 %), Бельгія (4,9 %), Люксембург (32,6 %), Росія (14,8 %), Фінляндія (6,1 %), Норвегія (9,9 %), Польща (5,3 %), Туреччина (6,3 %), Україна (6,8 %) і Білорусь (15,2 %). Росія знаходиться на двадцять четвертому місці з преміями \$26,027 млрд (без урахування ОМС) і часткою в 0,56 %, Україна посіла 50-те місце з показником \$3,047 млрд і часткою 0,07 % [6]. Обсяг премій зі страхування життя збільшився на 2,3 % – \$2 621 000 000 000. Але, незважаючи на істотні показники, темпи зростання все ж таки нижче, ніж до кризового періоду. На ринках, що розвиваються, обсяг премій зі страхування життя збільшився на 4,9 %.

Отже, підбиваючи підсумки, слід зазначити:

Страховий ринок в Україні дотепер перебуває на першому етапі розвитку. Хоча окремі його ланки стрімко розвиваються, рівень страхового покриття залишається на низькому рівні (він складає лише 3 – 5 %, порівняно з країнами Західної Європи – понад 95 %). Слід зазначити, що в Україні мають розвиток тільки класичні види страхування – КАСКО, майнове страхування, в той час як, наприклад, медичне страхування знаходиться у стадії зародження. У першу чергу це зумовлено рівнем доходів населення. Страхування "Life" в Україні поки не освоєно, і для вітчизняних страхових компаній досі є недоступним. Зумовлено це, по-перше, низькою капіталізацією українських страхових компаній, по-друге, неготовністю вітчизняних страхових компаній працювати з незначними сумами окремого страхувальника, та їх орієнтованістю на фінансово-промисловий бізнес.

Отже, у підсумку слід визначити, що ринок страхових послуг України активно розвивається, проте якщо порівнювати зі світовими тенденціями, характеризується незначними показниками. Якщо в економічно розвинутих країнах на душу населення сума страхових внесків перевищує USA 1 000, а у світі в середньому – USA 615, на Україну, страхових премій отриманих у світі, припадає менше, ніж один відсоток, тобто спостерігається суттєве відставання від передових країн світу.

Наук. керівн. Мащенко М. А.

Література: 1. Базилевич В. Д. Страхування : підручник / В. Д. Базилевич, О. Ф. Філонюк, А. С. Криклій. – К. : Знання, 2008. – 351 с. 2. Внукова Н. М. Страхування: теорія та практика : навч.-метод. посібн. / Н. М. Внукова, В. І. Успенко, Л. В. Временко. – Х. : Бурун Книга, 2004. – 376 с. 3. Клапків М. С. Витоки національного страхового ринку України : монографія / М. С. Клапків, Ю. М. Клапків. – Тернопіль : Карт-Бланш, 2003. – 278 с. 4. Філонюк О. Ф. Концепція розвитку страхового ринку України та міжнародні стандарти нагляду за страховою діяльністю / О. Ф. Філонюк // Вісн. Київ. нац. ун-у ім. Т. Шевченка. – 2007. – № 91. – С. 7–9. 5. Аналітичний огляд ринку небанківських фінансових послуг України за I півріччя 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://turik.com.ua>. – Назва з екрану. 6. Обзор мирового рынка страхования в 2012 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://forinsurer.com/>. – Название с экрана.

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

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КАПИТАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Рассмотрена экономическая сущность капитала предприятия, определены его субъекты и объекты. Предложена характеристика капитала с позиций финансового менеджмента. Указаны основные принципы капитала в зависимости от его вида. Приведены этапы экономического механизма управления капиталом.

Анотація. Розглянуто економічну сутність капіталу підприємства, визначено його суб'єкти та об'єкти. Запропоновано характеристику капіталу з позицій фінансового менеджменту. Зазначено основні принципи капіталу залежно від його виду. Наведено етапи економічного механізму управління капіталом.

Annotation. The economic substance of the company's capital was considered, its subjects and objects were defined. Description of capital in terms of financial management was proposed. Its basic principles were identified depending on the type of capital. Stages of the economic mechanism of capital management are given.

Ключевые слова: капитал, субъект капитала, управление капиталом, капитал предприятия, доходность капитала, финансовые ресурсы предприятия, планирование капитала предприятия.

Задача повышения эффективности систем управления действующих промышленных предприятий определяет приоритетность проблемы управления их капиталом. В этой связи постановка вопроса о формировании соответствующего механизма очень актуальна.

Определяя сущность рассматриваемого механизма, следует понимать, что он, являясь самостоятельным средством повышения эффективности финансовой и инвестиционной деятельности, одновременно является частью общеэкономического хозяйственного механизма предприятий. Поэтому его изучение должно основываться на содержательном анализе с использованием системного подхода, что есть актуальным и необходимым. Результатом реализации данного механизма должна стать возможность принятия продуктивных финансовых решений.

Исследование проблем повышения эффективности систем управления капиталом промышленных предприятий осуществлялось в трудах многих украинских и зарубежных ученых, среди которых следует выделить таких авторов, как: И. Бланк, В. Геец, В. Гринева, В. Дикань, С. Дорогунцов, Ю. Иванов, В. Ковалев, Л. Крушвиц, И. Лукинов, П. Орлов, П. Самуэльсон, А. Фукс, Г. Хохлов, А. Чухно и др.

Целью исследования является обоснование направлений активизации процессов управления капиталом промышленных предприятий, исследование тенденций его развития, места и роли в структуре промышленного предприятия.

С позиций финансового менеджмента капитал предприятия характеризует общую стоимость средств в денежной, материальной и нематериальной формах, инвестированных в формирование его активов. Рассматривая экономическую сущность капитала предприятия, нужно отметить такие его характеристики:

- капитал предприятия является основным фактором производства;
- капитал характеризует финансовые ресурсы предприятия, приносящие доход;
- капитал является главным источником формирования благосостояния его собственников;
- капитал предприятия является главным измерителем его рыночной стоимости;
- динамика капитала предприятия является барометром уровня эффективности его хозяйственной деятельности [1; 2].

Следует рассмотреть структурно-логическое описание экономического механизма управления капиталом предприятия.

Капитал промышленных предприятий определяется с общеэкономической позиции как совокупность финансовых ресурсов, преобразованных в процессе делового оборота хозяйствующего субъекта в материальные, нематериальные и финансовые активы. В этом смысле, являясь



особой формой организации финансовых ресурсов, капитал имеет две важнейшие характеристики: участие в реальном хозяйственном обороте организации и способность приносить прибыль. В рамках современного финансового менеджмента способность приносить прибыль трансформируется в способность увеличивать стоимость организации и минимизировать затраты на привлечение финансовых ресурсов.

С позиции менеджмента капитал представляет особым образом организованную часть финансовых ресурсов, привлеченных хозяйствующим субъектом на правах собственности или во временное пользование с целью их наращивания путем инвестирования в определенные активы. Таким образом, для капитала характерно не только привлечение денежных средств, но и их использование в ходе функционирования организации [3].

Субъектом капитала на предприятии выступает финансово-экономическая служба, обеспечивающая долговременную эффективную хозяйственную деятельность предприятия в динамично изменяющейся конкурентной внешней среде, а также постоянный рост объемов его деятельности и рыночной стоимости [4].

Главной задачей промышленного предприятия является формирование достаточного объема капитала, обеспечивающего необходимые темпы развития предприятия. Эта задача реализуется путем определения общей потребности в капитале для финансирования необходимых организации активов, формирования схем финансирования оборотных и внеоборотных активов, разработки системы мероприятий по привлечению различных форм капитала из предусматриваемых источников.

Оптимизация распределения сформированного капитала по видам деятельности и направлениям использования реализуется путем исследования возможностей наиболее эффективного использования капитала в отдельных видах деятельности организации и хозяйственных операциях; формирования пропорций предстоящего использования капитала, обеспечивающих достижение условий наиболее эффективного его функционирования и рост рыночной стоимости.

Для обеспечения условий достижения высокой доходности капитала при предусматриваемом уровне финансового риска необходимо учитывать, что высокий уровень доходности капитала достигается, как правило, при существенном возрастании уровня финансовых рисков, связанных с его формированием, так как между этими двумя показателями существует прямая связь.

Если уровень доходности формируемого капитала задан или спланирован заранее, то необходимым является снижение уровня финансового риска операций, обеспечивающих достижение этой доходности.

Постоянное финансовое равновесие организации в процессе ее развития характеризуется высоким уровнем финансовой устойчивости и платежеспособности организации на всех этапах ее развития и обеспечивается формированием оптимальной структуры капитала и его авансированием в необходимых объемах в высоколиквидные активы.

Достаточный уровень финансового контроля над организацией со стороны ее собственников юридически обеспечивается сохранением контрольного пакета акций в руках первоначальных учредителей организации.

Обеспечение своевременного реинвестирования капитала, в связи с изменением условий внешней экономической среды или внутренних параметров хозяйственной деятельности организации связано с тем, что ряд направлений и форм использования капитала могут не обеспечивать предусматриваемый уровень ее доходности, поэтому важную роль приобретает своевременное реинвестирование капитала в наиболее доходные активы и операции, обеспечивающие необходимый уровень его эффективности [5].

Функции капитала подразделяются на две основные группы, определяемые сущностью процесса управления. Под функциями субъекта управления капиталом понимаются виды деятельности в управлении, обособившиеся в процессе специализации управленческого труда. К ним относятся анализ и оценка, планирование, организация, координация, мотивация, контроль. Состав второй группы функций обусловлен конкретным объектом управления. В качестве объекта рассматриваемой системы управления выступает капитал организации и складывающаяся в процессе его формирования и использования совокупность финансовых отношений между участниками [2].

В зависимости от вида капитала различают следующие принципы: для заемного характерны принципы возвратности, срочности и, как правило, платности; для собственного – принцип платности. Таким образом, принцип платности является общим при использовании всех видов капитала предприятия.

Принцип возвратности заключается в необходимости своевременного возврата средств кредитору после завершения их использования в хозяйственном обороте. В случае невозврата заемного капитала в срок на заемщика налагаются штрафные санкции. Заемщик не может распоряжаться полученным кредитом как своим собственным капиталом. Кредит возвращается в тот момент, когда высвободившиеся средства дают возможность заемщику вернуть денежные средства, полученные во временное пользование.

Принцип срочности опирается на нормативы сроков окупаемости капитала и предполагает, что возвращать сумму заемных средств следует в строго отведенный срок, установленный кредитным договором. Срочность – это необходимая форма достижения возвратности.

Принцип платности выражает необходимость оплаты права на использование заемного капитала. Платность оказывает стимулирующее воздействие на финансовую хозяйственную деятельность предприятий, побуждая их с наибольшим эффектом использовать заемные средства [6].

Функционирование экономического механизма управления капиталом может включать следующие этапы:

планирование разработки системы управления капиталом;
анализ состава и структуры капитала предприятия в предшествующем периоде;
оптимизация структуры и стоимости капитала на основе полученных результатов;
планирование капитала предприятия в разрезе отдельных его видов. На данном этапе необходимо учесть все недостатки, выявленные в процессе анализа и оптимизации капитала, его структуры и стоимости;
создание системы эффективного контроля формирования и использования капитала предприятия.

Таким образом, реализация рассмотренного механизма управления капиталом организации будет способствовать:

повышению эффективности управления капиталом, особенно с точки зрения сбалансированности источников его формирования и направлений использования;
повышению ликвидности и финансовой независимости предприятия в результате оптимизации структуры капитала;
обеспечению финансового равновесия предприятия в процессе его производственно-хозяйственной деятельности.

Научн. рук. Ревуцкая Е. Е.

Литература: 1. Андрейчук В. С. Собственный и ссудный капитал предприятий и критерии их рационального соотношения / В. С. Андрейчук // Экономика Украины. – 2007. – № 6. – С. 15. 2. Макаров А. Н. Диалектика капитала / А. Н. Макаров // Экономика и управление. – 2007. – № 4. – С. 29–31. 3. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией / М. И. Круглов. – М.: Русская деловая литература, 2008. – 768 с. 4. Маслова Т. Д. Маркетинг / Т. Д. Маслова, С. Г. Божук. – СПб.: Питер, 2002. – 400 с. 5. Величко Ю. В. Тенденции в накоплении капитала и рост инвестиционной активности / Ю. В. Величко // Финансы, налоги, кредит. – 2007. – № 21. – С. 42–46. 6. Никитин А. Н. Стратегическое управление крупным промышленным предприятием / А. Н. Никитин. – М., 2006. – 94 с.

УДК 3.30.341

Наров Амангелди

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

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. Установлен тип инновационного капитала на основе выявления классификационных признаков. Выделены классы и подклассы различных видов инновационного потенциала.

Анотація. Встановлено тип інноваційного капіталу на основі виявлення класифікаційних ознак. Виділено класи і підкласи різноманітних видів інноваційного потенціалу.

Annotation. On the basis of classification criteria the type of innovation potential was identified. Classes and subclasses of various kinds of innovation potential were described.

Ключевые слова: инновации, инновационный потенциал, классификационный признак, структура инновационного потенциала, классы инновационного потенциала.

Состояние инновационного потенциала любой страны можно оценить в том случае, если инновационная деятельность рассматривается в единстве с научно-технической и производственной деятельностью. Потенциал каждой подсистемы способен достигнуть максимальной эффективности

© Наров Амангелди, 2014



в тесном взаимодействии с другими подсистемами в рамках единой системы инновационной деятельности.

Экономическое содержание инновационного потенциала, связанного с созданием общих условий воспроизводства в национальной инновационной системе, определяет возможность его рассмотрения как фактора развития инновационного производства, так как создает условия эффективного использования ресурсов и технологий, стимулирует развитие конкурентной и инновационной среды, способствует экономическому росту на микро-, мезо- и макроуровнях системы. Состояние инновационного потенциала характеризует способность национальной экономики к созданию и рациональному использованию накопленного богатства, живого и овеществленного труда, их оптимальному сочетанию в производственном процессе. Характер экономических факторов, воздействующих на инновационный потенциал, обусловлен особенностями экономической системы на микро-, мезо- и макроуровнях.

Исследуя сущность инновационного потенциала, следует обратиться к анализу его структуры, где выделяются ресурсная, внутренняя и результативная его составляющие. Выделение структурных характеристик инновационного потенциала соответствует методологическим подходам в исследовании инновационного потенциала как экономической категории. Так, сторонники ресурсного подхода Бутко Н. О., Жихор О. Б. [1; 2] пришли к выводу о необходимости обобщения комплекса накопленных ресурсов, включающих в себя кадровую, технологическую, финансовую и научную составляющие, что привело к появлению ключевых слов в определении инновационного потенциала – "способность" и "готовность".

Сторонники результативного подхода Богатин Ю. В., Ястремская Е. Н. [3; 4], определили достигнутый уровень инновационного потенциала, что обусловлено конкретными экономическими показателями (инновационная активность предприятий, патентная эффективность, обеспеченность передовыми технологиями).

Сторонники внутренней составляющей инновационного потенциала Валдайцев С. В. и Пичкур А. Н. [5; 6] структурируют инновационный потенциал по блокам и определяют способность инновационной деятельности преобразовывать ресурсы в инновационный продукт. Следует воспользоваться определением инновационного потенциала как совокупности взаимосвязанных условий и ресурсов, обеспечивающих возможность воспроизводства инновационной деятельности.

Таким образом, инновационный потенциал – это не только имеющиеся ресурсы для обеспечения инновационной деятельности, но и механизмы указанной деятельности.

Представленная на рисунке типология и классификация позволяют свести отдельные определения инновационного потенциала в единое понятие. Это, в свою очередь, дает возможность выделить существенные черты, особенности и специфику инновационного потенциала. Основу предлагаемых типологии и классификации инновационного потенциала составляют типология и классификация факторов производства, которую осуществляют по следующим критериям: способ соединения факторов производства, характер участия в производственном процессе, форма вовлечения в процесс производства.

Опираясь на представленную классификацию, можно охарактеризовать типовые и видовые особенности определенного инновационного потенциала. Так, инновационный потенциал Украины относится к научно-технологическому подвиду, научно-техническому виду, подклассу развития, классу функционально-структурных и динамических механизмов, подтипу товарных и нетоварных отношений, рыночному типу.

В основу типологии инновационного потенциала как метода группировки объектов на основе их подобия некоторому образцовому объекту, положен исторически определенный тип хозяйствования, что позволило выделить рыночный тип инновационного потенциала.

По критерию уровня хозяйствования возможно деление инновационного потенциала на национальный, региональный, уровень предприятия и проекта.

Инновационный потенциал страны создает объективные предпосылки для осуществления инновационной деятельности и функционирования экономической системы на более качественной основе.

Инновационный потенциал региона определяется совокупностью региональных инновационных систем, объединенных единой целью и действующих в рамках государственной экономической политики. Это способствует формированию инновационного потенциала страны в целом.

Отраслевой инновационный потенциал характеризуется возможностью развития отрасли на основе смены технологических укладов экономической системы.

Инновационный потенциал предприятия предполагает развитие предприятия посредством инновационно-инвестиционной деятельности.

Инновационный потенциал проекта характеризует способность субъекта инновационной деятельности реализовать инновационную идею в виде нового или усовершенствованного технологического процесса.

Видовую классификацию инновационного потенциала можно провести по следующим критериям: вид обслуживаемых объектов, состав применяемых факторов производства и их роль в процессе производства. В этой связи понимание инновационного потенциала предполагает выделение в его функциональной структуре следующих элементов:

человеческого потенциала, обеспечивающего условия воспроизводства человеческого фактора;

производственного и научно-технического – технико-технологического и природного факторов; институционального потенциала – институционального фактора; организационного – организационного фактора; информационного – информационного фактора; финансового – человека, капитала и природного фактора.

Таким образом, опираясь на представленную классификацию, можно охарактеризовать типовые и видовые особенности определенного инновационного потенциала. Так, инновационный потенциал Украины относится к научно-технологическому подвиду, научно-техническому виду, подклассу развития, классу функционально-структурных и динамических механизмов, подтипу товарных и нетоварных отношений, рыночному типу.

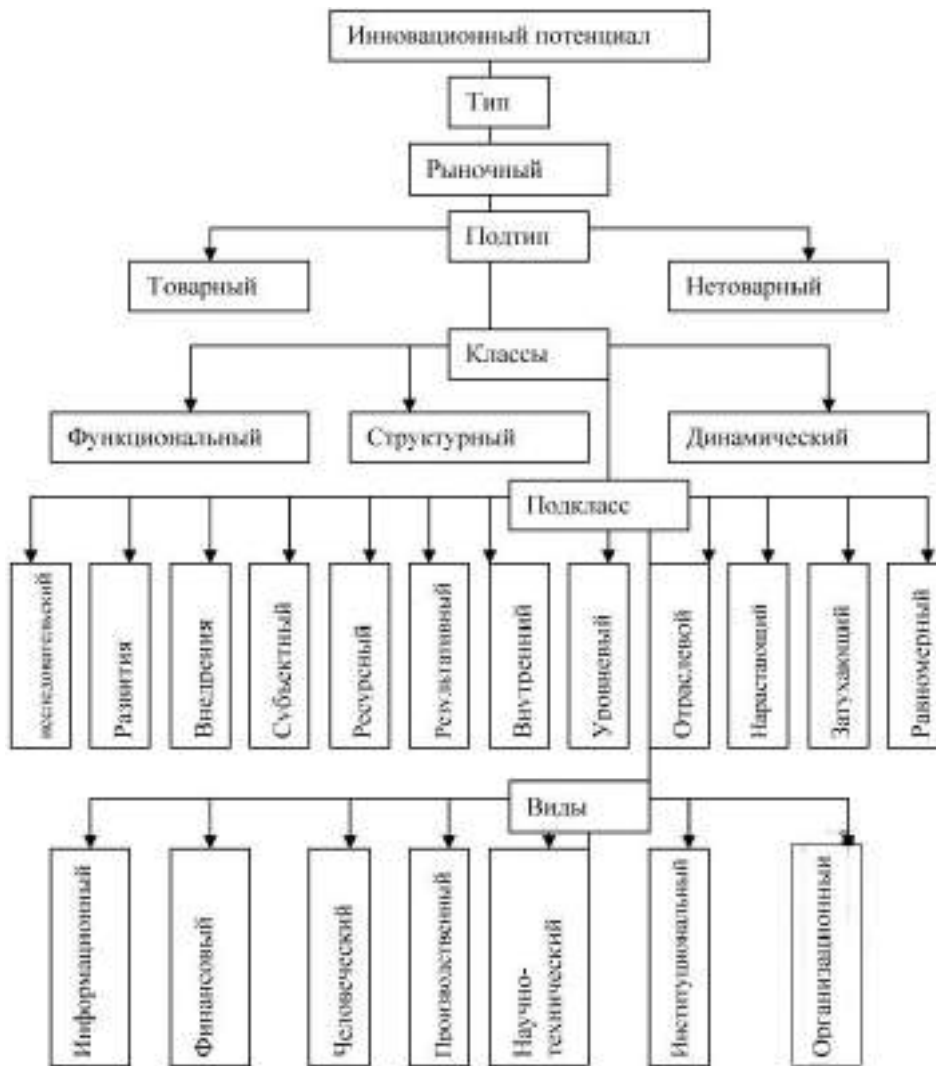


Рис. Типология и классификация инновационного потенциала экономической системы

Классификация инновационного потенциала проведена по критериям функциональности, структурности, уровня, динамичности, что позволило выделить следующие виды и подвиды инновационного потенциала:

по функциям – исследовательский, развития, внедрения, что отражает реализацию определенных функций системы;

по структуре – исходя из отраслевой принадлежности субъекта;

по уровню (локальный, региональный, национальный);

по динамике – исходя из темпов осуществления инновационного потенциала (нарастающий, затухающий, равномерный).

Виды инновационного потенциала обеспечивают создание воспроизводственных условий основных факторов производства, а подвидовое множество объединяет предпосылки для осуществления инновационной деятельности.



Таким образом, представленная типология и классификация позволяет выделить содержательные характеристики инновационного потенциала, а также определить его особенности и специфические черты. Тем не менее, предлагаемые типология и классификация инновационного потенциала не могут охватить все критерии его внутрисистемного деления, поэтому имеется возможность для дальнейшего научного исследования.

Научн. рук. Сотников В. И.

Литература: 1. Бутко Н. О. Проблемы реализации инновационной модели развития экономики на региональном уровне / Н. О. Бутко // Экономика Украины. – 2002. – № 11. – С. 11–17. 2. Жихор О. Б. Роль теорій інновацій та інноваційного розвитку у формуванні регіональної інноваційної політики / О. Б. Жихор // Економіка промисловості. – 2009. – № 1. – С. 132 – 137. 3. Богатин Ю. В. Инвестиционный анализ : учебн. пособ. для вузов / Ю. В. Богатин, В. А. Швандар. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 286 с. 4. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади : наукове видання. – Х. : ХДЕУ, 2004. – 472 с. 5. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и инновации / С. В. Валдайцев. – М. : Филинь, 2003. – 336 с. 6. Пічкур О. Н. Особливості інноваційної діяльності на сучасному етапі / О. Н. Пічкур // Інтелектуальна власність. – 2007. – № 12. – С. 34–39.

Януш М. С.

УДК 658.012

Магістр 2 року навчання

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ НА ПРИКЛАДІ ТОВ "МОБІЛІС АУТСОРСИНГ"

Анотація. Наведено причино-наслідкові зв'язки низької конкурентоспроможності логістичної системи ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг" та визначено основні напрями досягнення конкурентних переваг.

Аннотация. Приведены причинно-следственные связи низкой конкурентоспособности логистической системы ООО "Мобилис Аутсорсинг" и определены основные направления достижения конкурентных преимуществ.

Annotation. The causation of low competitiveness of the logistics system of LLC "Mobilis Outsourcing" is presented and the main ways to achieve competitive advantage are identified.

Ключові слова: конкурентна стратегія, логістична система, управління.

Розвиток і стабілізація економічних процесів в Україні значною мірою залежать від ефективності управління підприємств [1]. У цих умовах діяльність підприємств потрібно розглядати як економічну систему, ефективність якої залежить від характеру взаємодії з діловими партнерами, конкурентами, посередниками та органами державного управління [2]. Побудова такої системи робить цю проблему актуальною для вітчизняних підприємств і зумовлює необхідність пошуку інструментів та напрямів подальшої оптимізації діяльності для забезпечення ринкової стійкості, конкурентоспроможності та ефективної роботи підприємства.

Теоретичною основою досліджень, що пов'язані з ефективною організацією діяльності на засадах логістики, є наукові роботи провідних зарубіжних вчених: Дж. Бауерсокса, А. Гаджинського, В. Сергеева, Ю. Неруша, Д. Баркана та інших авторів. Вагомий внесок у дослідження цієї проблеми зробили вітчизняні вчені Є. Крикавський, М. Окландер, Н. Чухрай, А. Кальченко, К. Таньков та ін. Різноманітність поглядів на цю проблему зумовлює інтерес до теми дослідження, її актуальність, постановку мети та завдань.

Ураховуючи той факт, що основним завданням логістики є оптимізація ресурсів при управлінні основними і супутніми потоками, кожне підприємство має досягнути стратегічних цілей бізнесу [3]. Для цього формулюються завдання оптимізації в логістичній системі, а саме при обмежених ресурсах необхідно знайти максимум цільової функції (система планових показників) та при цьому досягти загального мінімуму ресурсів та витрат.

© Януш М. С., 2014

Найбільш важливою категорією управлінських рішень у сфері логістики є рішення про вибір логістичної стратегії.

Логістична стратегія – це спосіб реалізації в довгостроковій перспективі органами управління підприємства оптимізаційних і адаптивних властивостей логістики, який визначає цілеспрямоване оптимальне управління його внутрішніми і зовнішніми відносинами та відповідними потоковими процесами у часових і просторових параметрах середовища таких відносин згідно з визначеною корпоративною стратегією підприємства [4]. Вона складається з чітких та цілеспрямованих підприємницьких підходів та ініціатив, які воно використовує для формування споживчого попиту та його задоволення, протидії конкурентній агресії та укріплення досягнутих ринкових позицій. При аналізі кожного з напрямів логістичної стратегії враховуються всі віднесені до них цільові настанови логістичної реорганізації підприємства, а кінцевий підсумок такого аналізу встановлюється на підставі висновків про відповідність результатів підприємницької діяльності підприємства його стратегічним цілям [5].

Широко розповсюдженими у бізнесі при формуванні логістичних систем є такі логістичні стратегії: стратегія оптимізації загальних логістичних витрат, стратегія покращення якості обслуговування споживачів, стратегія створення логістичних ланцюгів поставок.

Дипломна робота виконана на базі ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг", що надає складський сервіс.

У результаті аналізу діяльності на ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг" було виявлено, що логістичні витрати потребують зниження, тому найбільш доцільною є логістична стратегія зменшення загальних логістичних витрат. Вона спрямована на забезпечення таких принципів за такими функціями та сферами логістики:

- збут – організація планування ресурсів;
- управління запасами – планування ресурсів;
- обробка замовлень – зростання кількості;
- транспортування – мінімізація інвестицій та надання права клієнтам самим здійснювати транспортування продукції чи передання послуг на аутсорсинг;
- складування – планування ресурсів;
- обслуговування – диверсифікація;
- упакування, вантажопереробка – захист навколишнього середовища;
- інформаційна функція – прискорення часових параметрів.

Отже, головним критерієм оптимізації є бюджет компанії, що виділяється на логістику (критерій оптимізації – питомі логістичні витрати).

Оскільки витрати логістичних процесів є взаємозалежними, то й витрати логістичних рішень у збуті впливають на організацію логістики в цілому, на витрати транспортування, зберігання та переробку вантажів, витрати запасів.

Основним фактором, що буде впливати на систему логістики та інші підсистеми, є витрати інформаційного забезпечення.

Одже, підсумком (стратегічним планом) реалізації стратегії конкурентоспроможності логістичної системи підприємства має бути логістичний бізнес-план, що має такі складові:

1. Загальне резюме. Логістична стратегія орієнтована мінімізувати логістичні витрати та підвищити ефективність діяльності підприємства за рахунок впровадження автоматизованої системи.

2. Ціль логістики в організації. Основною метою організації логістики на підприємстві є створення необхідної логістичної системи, яка дозволить:

- мінімізувати витрати у сфері збуту та сумарні витрати підприємства;
- використовувати інформаційні технології для організації ефективного руху матеріальних та супутних їм потоків.

3. Завдання логістики. Відповідно до логістичної стратегії оптимізації збутової діяльності підприємства завданням логістики є:

- аналіз та оцінка попиту на продукцію і послуги підприємства, кон'юнктури ринку;
- планування процесу реалізації (розробка перспективних та оперативних планів продажу);
- організація отримання та обробки замовлень;
- формування асортиментного плану за замовленнями покупців;
- укладання договорів із замовниками на постачання продукції та контроль за їх виконанням;
- забезпечення ритмічності та дотримання планомірності доставки продукції.

4. Функції логістики. Прогнозування збуту, планування розподілу, обробка замовлень споживачів, зниження запасів готової продукції, ритмічність доставок, що приведе до зниження логістичних витрат підприємства в цілому.

5. Вплив логістики на бізнес. При реалізації обраної стратегії відбудеться підвищення ефективності обслуговування споживачів, мінімізація витрат у сфері транспортування та складування, все це в сукупності приведе до збільшення прибутковості підприємства, поліпшення якості обслуговування клієнта та підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.

З метою розробки методичних підходів щодо розробки стратегії досягнення конкурентних переваг логістичної системи були розглянуті основні завдання оптимізації підприємства при організації діяльності у складській сфері, головні цілі, відображені напрямки вдосконалення збутової діяльності, на які необхідно звернути увагу для досягнення основних цілей. Було вибрано логістичну стратегію зниження логістичних витрат, які є взаємозалежними. Для її втілення у дію необхідно розробити ряд пропозицій для покращення ситуації на підприємстві.

На основі проведеного аналізу логістичної системи ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг" наведено основні цілі досягнення конкурентних переваг (рисунок).



Рис. Напрями стратегії досягнення конкурентних переваг логістичної системи ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг"

Серед головних цілей досягнення конкурентних переваг логістичної системи ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг" слід виділити підвищення обсягів реалізації та прибутку, розширення ринків збуту та зниження логістичних витрат. Для їх досягнення доцільно вдосконалювати такі напрями: інформаційна підтримка управління замовленнями, управління запасами і складування, транспортування та післяпродажний сервіс.

Наук. керівн. Мельникова К. В.

Література: 1. Окландер М. А. Логістика : навч. посібн. / М. А. Окландер. – К. : Зовнішня торгівля, 2005. – 234 с. 2. Пономаренко В. С. Логістичний менеджмент : підручник / В. С. Пономаренко, К. М. Таньков, Т. І. Лепейко. – Х. : ХНЕУ, 2010. – 424 с. 3. Уотерс Д. Логистика: Управление цепью поставок / Д. Уотерс ; пер. с англ. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 503 с. 4. Хабарова В. И. Основы логистики : учебн. пособ. / В. И. Хабарова, А. С. Заргарян, М. О. Зенченко. – М. : Маркет ДС, 2008. – 110 с. 5. Крикавський Є. Логістичне управління : підручник / Є. Крикавський. – Львів : Вид. Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 684 с.

Кириченко О. О.

УДК 658.011.12

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АВС-АНАЛІЗ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ТОВ "СТАЛЬКОНСТРУКЦІЯ"

Анотація. Розглянуто закупівельну діяльність підприємства та її вдосконалення за допомогою вибору оптимальних постачальників.

Аннотация. Рассмотрена закупочная деятельность предприятия и ее усовершенствование с помощью выбора оптимальных поставщиков.

© Кириченко О. О., 2014

Annotation. Purchase activity of an enterprise and its improvement by means of choosing optimal suppliers are considered.

Ключові слова: закупівля, закупівельна діяльність, матеріальні ресурси, процес закупівлі, постачальники.

Економічні відносини, які в Україні формуються значною мірою, в умовах невизначеності та нестійкості ринкового середовища, вимагають високоефективних способів та методів управління матеріальними потоками.

Актуальність теми зумовлена тим, що забезпечення бажаних темпів розвитку вітчизняних підприємств і підвищення їх ефективності можливе тільки за умови підвищення ефективності закупівельної діяльності, а саме за допомогою вибору оптимальних постачальників серед усієї сукупності альтернатив.

Базою написання статті є діяльність будівельного підприємства ТОВ "Стальконструкція". Це сучасна будівельна компанія, яка виконує комплекс проектних і будівельно-монтажних робіт.

У будівельній промисловості має особливе значення система постачання, а саме вибір постачальника. Це пояснюється не тільки тим, що на сучасному ринку функціонує велика кількість постачальників схожих матеріальних ресурсів, але головним чином тим, що постачальник повинен бути надійним партнером підприємства в реалізації його логістичного процесу.

Дану проблему розглядали багато вітчизняних і закордонних авторів: Анікіна Б. А., Радостовця В. К., Зевакова А. М., Бакуна Ю. О., Бойчука А. А., Сергеева В. І., Гаджинського А. М., Зайцевої Н. Л., Стоянової О. С., Савченко Л. В., Плоткина Б. К., З. Саріуш-Вольского, Семененко А. І., Елії М. Голдратт та багатьох інших.

Метою статті є визначення напрямів взаємодії з постачальниками на основі результатів проведеного АВС-аналізу. Об'єктом дослідження є закупівельна діяльність ТОВ "Стальконструкція".

Більшість закупівель матеріальних ресурсів (МР), що здійснюється на підприємстві ТОВ "Стальконструкція", відносяться до типів рутинних та модифікованих закупівель, які характеризуються сталістю та стабільністю господарських зв'язків. Тільки 10 % від обсягу закупівель можна зарахувати до типу нових закупівель, коли підприємство змінює певних постачальників.

Основна закупівля є також модульною закупівлею, яка зумовлена специфікою підприємства та його виробничою діяльністю. Це дозволяє зменшити кількість постачальників, а отже і відповідні витрати, пов'язані з координацією поставок [1].

Слід розглянути процес закупівлі МР підприємством на прикладі матеріально-технічного забезпечення будівництва дев'ятиповерхового будинку із вбудованими адміністративними приміщеннями у м. Харкові.

Матеріальні ресурси на будівництво підприємство закуповує у постачальників, які наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Постачальники ТОВ "Стальконструкції"

Постачальники	Матеріали, які закуповуються	Обіг, грн
ТОВ "Харківметал-2"	Металовироби, залізобетонні вироби, труби	400 000
ТОВ "Харківметал-1"	Сваї, труби, плити перекриття	375 000
ЧП "СК-Металоцентр"	Металовироби, лотки, труби, армокаркаси	200 000
ТОВ "Момот-Бетон"	Цегла, пісок, цемент, бетон	130 000
ХСУ № 127	Труби, металеві конструкції, армокаркаси	80 000
ХСУ № 501	Сваї, плити перекриття, металовироби	65 000
ЧП "Бетонікс"	Щебінь, пісок, бетон, цемент	50 000
ТОВ "Епіцентр-1"	Будматеріали, лотки, вимикачі, розетки, сантехніка, фарби	43 000
ТОВ "Южспецстрой"	Будматеріали, металопластикові вікна	25 000
ТОВ "Gradstroy"	Бруси дерев'яні, будматеріали	7 000

Як видно з табл. 1, по багатьох важливих позиціях підприємство закуповує матеріали у декількох постачальників. Це свідчить про недосконалу логістичну стратегію підприємства.

На підставі принципу Парето, як правило, розрізняють три групи постачальників: А-постачальники – ті, з якими підприємство здійснює приблизно 80 % обігу; такий обіг дає приблизно 5 % постачальників. Категорія В-постачальників дають 20 % обігу; категорія С-постачальників – складає приблизно 5 % обігу [2].

Для проведення аналізу були вибрані клієнти, з якими підприємство ТОВ "Стальконструкція" співпрацює більше 5 років.

Вихідні дані та розрахунки наведені в табл. 2 та на рисунку.

АВС-аналіз постачальників ТОВ "Стальконструкції"

№	Постачальники	Обіг, грн	Частка в загальному обігу, %	Кумулятивний обіг, %	Група
1	ТОВ "Харківметал-2"	400 000	29,09	29,09	А
2	ТОВ "Харківметал-1"	375 000	27,27	56,36	А
3	ЧП "СК-Металоцентр"	200 000	14,55	70,91	А
4	ТОВ "Момот-Бетон"	130 000	9,45	80,36	В
5	ХСУ № 127	80 000	5,82	86,18	В
6	ХСУ № 501	65 000	4,73	90,91	В
7	ЧП "Бетонікс"	50 000	3,64	94,55	С
8	ТОВ "Епіцентр-1"	43 000	3,13	97,68	С
9	ТОВ "Южспецстрой"	25 000	1,82	99,5	С
10	ТОВ "Gradstroy"	7 000	0,50	100	С
Сума		1 375 000	100		

Проведений АВС-аналіз постачальників показує, що найбільший внесок у формування загального об'єму (70,91 %) зробили 3 постачальники, які й увійшли до групи А. У групу В увійшли три постачальники, на яких приходить 20 % загального обігу. Інші 9,09 % обігу забезпечували чотири постачальники та увійшли до групи С. На основі цього аналізу можна зробити висновок про перевагу роботи з певними постачальниками для цього підприємства. Так, якщо витрати на заходи у сфері закупівель необхідно скоротити, то доцільно приділити увагу, передусім А-постачальникам, оскільки інтенсивніша робота з ними може вплинути на загальний обіг підприємства.

АВС-класифікація постачальників може бути проведена і в розрізі закуповуваних товарів. У цьому випадку також доцільно займатися, передусім, А-товарами, якщо витрати на заходи, пов'язані із закупівлями, мають бути невеликими [3].

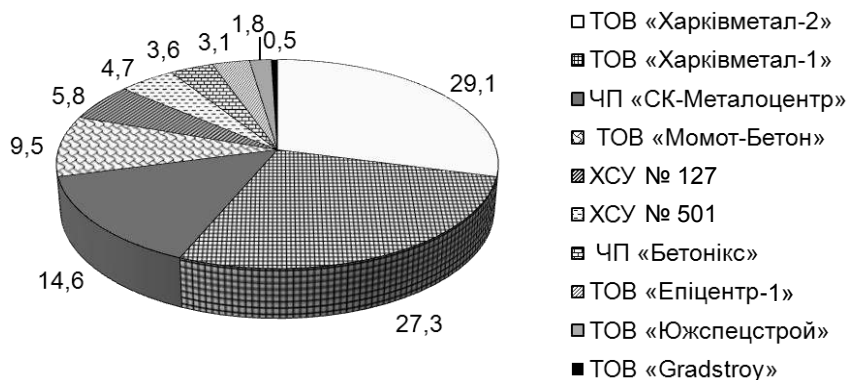


Рис. Частка обігу постачальників у загальному обсязі закупівель

Через виявлення значення окремих товарів для підприємства треба досягти концентрації зусиль на конкретних заходах у закупівлях. Таким чином, можна визначити ключові завдання для системи складування.

Для А-товарів можна провести такі заходи: точніший аналіз цін закупівлі, детальний аналіз структури витрат, детальний аналіз ринку, отримання декількох пропозицій від постачальників, жорсткіші переговори відносно цін закупівель, ретельніша підготовка замовлень на постачання, регулярний контроль запасів, точніше визначення страхових запасів і т. д.

В-товари – це такі товари, які характеризуються середньовартісними величинами. Залежно від їх значення з ними слід працювати або як з А-товарами, або як з С-товарами [4].

Через велику кількість і низьку вартість С-товарів головне завдання раціоналізації полягає в зниженні витрат на оформлення замовлень і складування. З цією метою можна проводити такі заходи: спрощення оформлення замовлень, загальні замовлення, застосування простих формулювань замовлень, телефонні замовлення, спрощений складський облік, великі партії замовлень, спрощений контроль замовлень, встановлення більш високого рівня страхових запасів.

Концепція зусиль на А-товарах і А-постачальниках не повинна означати, що В- чи С-товари (постачальники) залишаються зовсім без уваги. Проте їх економічний вплив не буде настільки вирішальним, як для А-класу [5].

Вступаючи в господарські зв'язки з невідомим постачальником, підприємство певною мірою ризикує. В умовах неплатоспроможності або недобросовісності постачальника у споживача можуть виникнути зриви виконання виробничих програм або ж прямі фінансові втрати. Через це підприємства шукають різні способи, що дозволяють виявити ненадійних постачальників [6].

Наук. керівн. Сисоєв В. В.

Література: 1. Семененко А. И. Предпринимательская логистика / А. И. Семененко. – СПб. : Политехника, 1997. – 350 с. 2. Мате Э. Материально-техническое обеспечение деятельности предприятия / Э. Мате, Д. Тиксье ; пер. с фр. – М. : Прогресс, 1993. – 160 с. 3. Шипуліна В. О. Використання логістичного підходу щодо підвищення конкурентноздатності промислового підприємства / В. О. Шипуліна, Т. П. Прошина // Вісник Хмельницького Національного Університету. Економічні науки. – 2006. – № 4. – Т. 2. – С. 146–150. 4. Чуев И. Н. Экономика предприятия : пособие / И. Н. Чуев, Л. Н. Чечевицина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и К^о, 2006. – 416 с. 5. Волгин В. В. Склад. Логистика, управление, анализ / В. В. Волгин. – М. : ИТК "Дашков и К^о", 2011. – 736 с. 6. Грюшитама В. А. Материальные ресурсы в строительстве / В. А. Грюшитама, П. В. Горячкин. – СПб, 2008.

УДК 658.775

Фьоклін Д. А.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СВІТОВИЙ ДОСВІД ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Систематизовано світовий досвід щодо підвищення ефективності управління логістичною діяльністю підприємств, зокрема на польських, американських, німецьких та російських підприємствах. Встановлено перелік основних компаній, які надають логістичні послуги в Україні станом на вересень 2013 року. Визначено, що найбільшим оператором на ринку логістичних послуг є компанія "Українські вантажні кур'єри".

Аннотация. Систематизирован мировой опыт по повышению эффективности управления логистической деятельностью предприятий, в частности на польских, американских, немецких и российских предприятиях. Установлен перечень основных компаний, которые предоставляют логистические услуги в Украине по состоянию на сентябрь 2013 года. Определено, что крупнейшим оператором на рынке логистических услуг является компания "Украинские грузовые курьеры".

Annotation. World experience of the improvement of enterprise logistics was systematized in particular at Polish, American, German and Russian companies. A list of major companies that provide logistics services in Ukraine was made as of September 2013. The largest operator in the logistics market is found to be the company "Ukrainian freight couriers".

Ключові слова: ефективність управління логістичною діяльністю, логістичні компанії, логістичні оператори, логістичні послуги.

Сучасний етап розвитку вітчизняної економіки характеризується глибокими змінами в усіх її сферах, що впливають на систему управління. Управлінську систему підприємств необхідно розглядати як динамічний процес. Її форми, методи і функції перебувають під впливом багатьох факторів: масштабу підприємства, рівня прибутковості і конкурентоспроможності тощо. У розвинутих країнах на даний момент логістика використовується практично в усіх галузях економіки.

© Фьоклін Д. А., 2014



Дослідження діяльності іноземних компаній (ФРН, Голландії, Великобританії, Франції, Бельгії, Іспанії), що становлять 30 різних галузей економіки, виявило 4 стадії розвитку логістики.

Мета статті – систематизувати світовий досвід щодо підвищення ефективності управління логістичною діяльністю підприємств.

Дослідженню проблем, пов'язаних з управлінням логістичною діяльністю підприємств, присвячені праці таких вчених: О. Амоші, В. Беседіна, Л. Зайцевої, А. Кальченко, Є. Качана, Б. Кліяненка, Р. Ларіної, І. Лукінова, В. Мамутова, Н. Ткаченко, М. Чумаченка та ін.

У світовій практиці витрати на логістику становлять 12 % валового світового продукту, серед яких у Сінгапурі – 14, ФРН – 13 %, Республіці Корея – 12,3, Японії – 11,5, США – 11 % ВВП. Фахівцями з геологістики Мічиганського університету (США) підраховано, що світовий ринок логістичних послуг оцінюється у більш ніж 5 трлн дол. США (2000 р.), та зростає щорічно на 4 – 5 % [1].

Ще однією причиною, чому промислові й торговельні компанії США частіше звертаються до послуг спеціалізованих логістичних фірм, є зростаюча складність логістичних рішень в умовах застосування електронної техніки та Internet. Тому в США зараз на ринку логістичних послуг з'явилися фірми-консультанти з питань логістики.

Найвищий рівень розвитку автотранспорту, його інфраструктури та управління транспортною діяльністю характерний для Німеччини, Франції, Великої Британії, найнижчий – для Ірландії. Найбільші обсяги вантажообігу залізничного транспорту – у Німеччині, Франції, Італії, Фінляндії, найменші – у Греції, Ірландії, Люксембурзі. Інфраструктура повітряного транспорту найкраще розвинута в Німеччині, найгірше – у Фінляндії, Греції, Швеції та Ірландії. Перевезення внутрішніми водними шляхами пропонують 9 країн ЄС, з них найкраще відповідна інфраструктура розвинута в Бельгії, Німеччині, Нідерландах. Найбільші торгові флоти й морські порти мають Великобританія, ФРН, Швеція, Нідерланди, Греція [2].

Отже, закордонний досвід дозволяє об'єднати такі напрями підвищення ефективності управління логістичною діяльністю підприємства [3]:

концепція логістичного аутсорсингу сприяє збільшенню зацікавленості з боку підприємств, що пов'язано з тенденцією до зосередження на ключових компетентностях;

в оцінці постачальників аутсорсингових послуг польські підприємства керуються найчастіше: терміновістю і комплектністю поставок (85,19 %), узгодженістю якості продукту і терміновістю поставки з умовами угоди (58,33 %), а також вибраними показниками (38,89 %);

у дослідженні була подана оцінка ефективності логістичного аутсорсингу з перспективою співпраці підприємства з постачальником інформаційних послуг. Авторизовані продавці, які користуються порталом, позитивно оцінюють рівень обслуговування клієнта.

У Німеччині суворо регламентовано функції компанії, що ініціює створення логістичного центру. Це розробка програми будівництва логістичного центру і документації, залучення інвесторів і фінансових коштів, покупка і освоєння земельних ділянок, нагляд над будівництвом логістичного центру.

Утворені за участю держави логістичні центри управляються через наглядові органи, які створюються різними компаніями-учасниками проекту: інвесторами і/або інвестиційними консорціумами, компаніями з розвитку, містами/муніципалітетами, асоціаціями і союзами.

Отже, німецька модель створення національної логістичної мережі, в першу чергу, вирізняється активною участю державного сектору, як у фазі планування, так і у реалізації проектів розвитку логістичних центрів.

Провідні фірми США пильно стежать за високим рівнем обслуговування основних споживачів. Сталі стандарти широко рекламуються, доводяться до відома споживачів, чії потреби детально вивчаються. Як свідчать статистичні дані, одна з п'яти фірм встановлює жорсткі стандарти обслуговування і гнучко їх регулює, підтримуючи тісний зворотний зв'язок з покупцями. Але тільки 20 % американських фірм застосовують логістичну концепцію на такому рівні, який дає змогу одержувати конкурентні переваги [4].

Комплекс послуг щодо впровадження логістики в діяльність вітчизняних підприємств можуть надавати спеціалізовані логістичні компанії та логістичні оператори. На даний момент на ринку логістичних послуг працює невелика кількість логістичних компаній і логістичних операторів (українських і закордонних) [5].

Логістичні компанії, як правило, надають вузькоспеціалізовані послуги: транспортування, складське зберігання, декларування (митні послуги), підготовка експортно-імпоротної документації, послуги зі зв'язку із закордонними постачальниками тощо. Логістичні ж оператори – це логістичні компанії, які надають комплекс послуг своїм клієнтам. Досвідчений оператор може залучати інших підрядників для виконання поставлених цілей. Крім цього, логістичні оператори укладають угоди, в основному, на середньо- та довгостроковий період та намагаються бути основним (єдиним) виконавцем для свого замовника. Логістичні оператори готові делегувати своїх окремих спеціалістів на підприємство-замовник для максимально ефективної координації їх спільної діяльності. Логістичні оператори і логістичні компанії, у будь-якому разі, намагаються чітко реагувати на вимоги підприємств-замовників та постійно покращувати якість обслуговування, керуючись у своїй діяльності основними принципами логістики. Перелік основних компаній, які надають логістичні послуги в Україні [5], подані в таблиці.

**Перелік основних компаній,
які надають логістичні послуги в Україні
станом на вересень 2013 року**

№	Компанії, які спеціалізуються на наданні логістичних послуг в Україні			
	українські	кількість років функціонування на ринку	закордонні, які мають представництва в Україні	кількість років функціонування на ринку
1	Логістичний оператор ¹ "Українські вантажні кур'єри"	13	Логістична компанія "Kuehne and Nagel" (Німеччина)	10
2	Логістична компанія ² "Комора – С/СAB-сервіс"	11	Логістична компанія "Raben" (Нідерланди)	8
3	Логістична компанія "Ост-Вест Експрес"	12	Логістична компанія "FM Logistics" (Франція)	9
4	Логістична компанія "Укртранс"	12	Логістична компанія "Revival Express" (Німеччина)	10
5	Логістична компанія "Центр транспортної логістики"	10	Логістична компанія "Danzas" (Німеччина)	9
6	Логістична компанія "Ексім Лоджистік Україна"	12	Логістична компанія "Shenker Україна" (Німеччина)	9

Примітки: 1. Логістичний оператор надає комплексні логістичні послуги.

2. В основному ці логістичні компанії надають лише складські чи лише транспортні послуги.

Найбільшим оператором на ринку логістичних послуг є компанія "Українські вантажні кур'єри" (близько 40 %). У сегменті складської логістики достатньо сильні позиції у представництва німецької компанії Kuehne and Nagel (15 %), транспортної – у голландської "Raben" (10 %).

Серед великих логістичних компаній, які працюють на українському ринку, експерти також виділяють французьку FM Logistics, німецькі Revival Express і Danzas, українські "Комора – С/СAB-сервіс", "Ост-Вест Експрес" і "Укртранс". Разом з тим, українські фахівці з логістики стверджують, що походження компанії не впливає на рівень якості послуг, що надаються [5].

Таким чином, було досліджено та систематизовано світовий досвід щодо підвищення ефективності управління логістичною діяльністю підприємств, зокрема на польських, американських, німецьких та російських підприємствах. Було встановлено перелік основних компаній, які надають логістичні послуги в Україні станом на вересень 2013 року. Найбільшим оператором на ринку логістичних послуг є компанія "Українські вантажні кур'єри". У сегменті складської логістики достатньо сильні позиції у представництва німецької компанії Kuehne and Nagel, транспортної – у голландської Raben. А в сегменті транспортної логістики на даний момент велика частка належить малим українським регіональним компаніям. Подальше дослідження необхідно спрямувати на комплексне вивчення вітчизняного ринку логістичних послуг.

Наук. керівн. Руденко Г. Р.

Література: 1. Смирнов І. Г. Транспортна логістика : навч. посіб. / І. Г. Смирнов, Т. В. Косарева. – К. : ЦУЛ, 2008. – 224 с. 2. Ефективність використання логістичного аутсорсингу на польських підприємствах / під ред. 3. Жебруцького. – К. : Кий, 2009. – 218 с. 3. Антонюк І. Б. Світовий досвід використання логістичних систем / І. Б. Антонюк // Журнал Буковинського університету. – 2011. – № 4. – С. 18–22. 4. Качуровський В. С. Використання логістики в Україні та за кордоном [Електронний ресурс] / В. С. Качуровський // Збірник наукових праць ВНАУ. – 2010. – № 4. – Режим доступу до журн. : <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/231.pdf>. 5. Колодізева Т. О. Методичне забезпечення оцінки ефективності логістичної діяльності підприємств : монографія / Т. О. Колодізева, Г. Р. Руденко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 292 с.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ШЛЯХИ ЗНИЖЕННЯ ВИТРАТ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто поняття витрат та їх місце в торгівлі. Визначено основні завдання та шляхи оптимізації транспортних витрат торговельного підприємства. Встановлено, що зниження рівня витрат є джерелом зростання прибутку, який дає змогу розвивати матеріально-технічну базу підприємств торгівлі та поліпшувати рівень обслуговування споживачів.

Анотация. Рассмотрены понятие затрат и их место в торговле. Определены основные задачи и пути оптимизации транспортных расходов торгового предприятия. Установлено, что снижение уровня расходов является источником роста прибыли, позволяющим развивать материально-техническую базу предприятий торговли и улучшать уровень обслуживания потребителей.

Annotation. The article deals with the concept of costs and their place in trading. The main tasks and ways to optimize transport costs of a commercial enterprise were identified. Reducing costs was found to be a source of profit growth, which permits to develop logistics trade and improve the level of customer service.

Ключові слова: торгівля, витрати, оптимізація, транспорт, маршрутизація.

Торгівля – це одна з найважливіших сфер економічної діяльності, від якої значно залежить якість життя людини, розвиток економіки та її конкурентоспроможність у глобалізованому світі.

Актуальність теми статті зумовлена тим, що кількість торговельних підприємств, як оптових, так і роздрібних щороку збільшується. А тому головним завданням ефективної діяльності торговельних підприємств залишається оптимізація витрат, оскільки саме витрати посідають чи не найголовніше місце у формуванні прибутку підприємства, розвитку матеріально-технічної бази підприємств торгівлі, поліпшення рівня обслуговування споживачів та посилення конкурентоспроможності підприємства.

Вагомий внесок у вивчення питань планування, нормування, аналізу та оптимізації та різних аспектів ефективності використання ресурсів зробили такі відомі економісти, як Баканов М. І., Капелюш С. М., Шеремет А. Д., Шелегеда Б. Г. та ін. За сучасних умов економічний світогляд змінюється і поступово зумовлює переосмислення підходів до розуміння сутності витрат їх планування, аналіз прогнозування та оптимізації висвітлено в роботах Стоянової О. С., Балабанова І. Т., Мазаракі А. А., Ушакової Н. М., Бланка І. О. та ін.

Мета статті полягає у визначенні основних шляхів удосконалення оптимізації витрат торговельного підприємства, виявленні резервів зниження витрат торговельних підприємств, пошуку непродуктивних витрат, що дає змогу підвищити рентабельність підприємства.

Будь-яка діяльність супроводжується витратами, які утворюються у процесі формування та використання ресурсів для досягнення мети підприємства. Останнім часом дедалі більше уваги приділяють економії та оптимізації витрат торговельного підприємства, оскільки в умовах ринку управління витратами ставить за мету досягнення такої величини, що дасть змогу розширити їх можливості у збільшенні обсягів товарообігу та прибутку за високої якості обслуговування покупців.

Отже, витрати торговельного підприємства становлять сукупність затрат живої та уречевленої праці на здійснення процесу реалізації товарів, що виражені в грошовій формі, тобто є за своєю суттю собівартістю послуг торговельного підприємства щодо доведення товарів від виробника до споживача та зміною форм вартості (перетворення товарів на гроші) [1].

Підприємства торгівлі, на відміну від промислових, не можуть вживати заходів щодо мінімізації витрат, не враховуючи при цьому можливе зниження стандарту обслуговування споживачів. І як наслідок, можливе падіння обсягів товарообігу та величини прибутку. На погляд автора, показником, який характеризує найдешевший з можливих варіантів використання наявних ресурсів у разі досягнення максимального обсягу товарообігу за умови досягнення високої якості обслуговуван-

ня покупців, є оптимальний рівень витрат. Він поєднує в собі як технологічну, так і економічну ефективності використання факторів торгівлі [2, с. 564].

У складі витрат торговельного підприємства переважне місце займають витрати обігу. Цей показник певною мірою відображає всі напрями діяльності підприємств із вдосконалення торговельних процесів, зниження рівня витрат з реалізації товарів та ін. [3, с. 211].

У процесі господарської діяльності на суму та рівень витрат торгівлі впливають як залежні (внутрішні), так і незалежні (зовнішні) фактори середовища підприємства.

До факторів внутрішнього середовища функціонування торговельного підприємства належать: обсяг товарообігу підприємства; склад товарообігу; умови товаропостачання торговельного підприємства; стан і ефективність використання основних фондів; стан і ефективність використання трудових ресурсів; структура капіталу підприємства; швидкість обігу товарів.

До факторів зовнішнього середовища належать: стан ринків факторів виробництва; кон'юнктура споживчого ринку; стан економіки країни загалом; механізм державного регулювання торговельно-господарської діяльності [4, с. 442].

Характеристику найважливіших напрямів раціоналізації й економії витрат торговельного підприємства наведено на рисунку [3, с. 235].

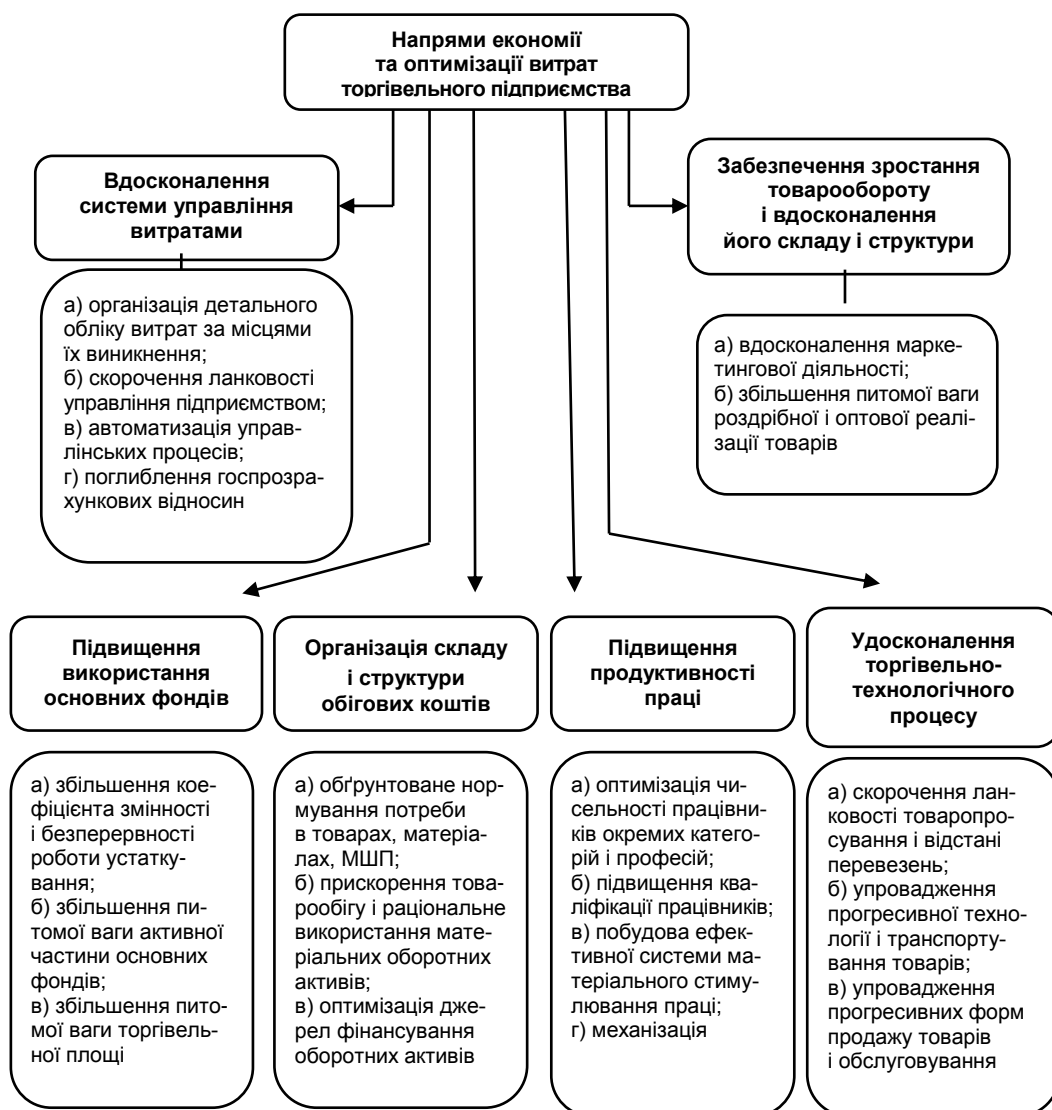


Рис. Характеристика найважливіших напрямів оптимізації та економії витрат

Розроблено пропозиції щодо оптимізації витрат обігу торговельного підприємства, а саме витрат транспорту, оскільки в умовах ринку управління транспортними витратами ставить за мету досягнення такої їх величини, що дасть змогу розширити його можливості в збільшенні обсягів обігу та прибутку за належної якості обслуговування покупців.



До продуктивних витрат обігу належать:

1. Витрати зберігання – тобто витрати уречевленої і живої праці та зберігання різних видів запасів (на будівництво складів, перевірку, сортування, упаковку товарів, на оплату праці робітників складського господарства).

2. Витрати транспорту – тобто витрати на перевезення товарів з місць виробництва до місць споживання. Праця на транспорті є продуктивною тією мірою, у якій вона безпосередньо обслуговує перевезення товарів.

Витрати транспортування (транспортні витрати) складаються з витрат на переміщення вантажів між географічно роз'єднаними об'єктами і витрат на управління запасами в дорозі та їх утримання.

Існують два методи доставки продукції до споживачів. Перший передбачає використання підприємством при перевезенні вантажів власного або орендованого транспорту. При цьому персонал, який обслуговує транспортні засоби, належить до штатних працівників підприємства. Другий метод ґрунтується на використанні транспорту незалежного транспортного підприємства на договірній основі. Рішення про створення власного транспортного господарства або залучення транспортних засобів з боку приймає керівництво підприємства, враховуючи переваги і недоліки кожного методу доставки (таблиця).

Таблиця

Переваги і недоліки власного та найманого автопарку [5]

Власний автопарк	Найманий автопарк
Переваги	
клієнтам надається максимально високий рівень сервісу за рахунок гнучкого регулювання термінів і частоти відправлення вантажів; повний контроль технічного стану та місцезнаходження транспортних засобів (за умови обладнання їх радіостанціями, RFID-мітками, GPS-приладами та ін.), що забезпечує високий рівень точності дотримання термінів доставки; можливість застосування гнучких мотиваційних схем для водіїв та експедиторів	повна відсутність недоліків, властивих власному транспорту; простота управління процесом доставки
Недоліки	
вимушене довгострокове заморожування фінансових коштів, витрачених на придбання транспортних засобів та об'єктів нерухомості для організації гаражних боксів, ремонтних майстерень, складів для зберігання ПММ, запчастин та ін. збільшення бази оподаткування; амортизація основних засобів; витрати на страхування; необхідність регулярного контролю технічного стану автомобілів (витрати на техобслуговування машини та її ремонт складають приблизно 60 % від загального числа витрат на автопарк); витрати на адміністрування автомобільного господарства; витрати на наймання додаткового транспорту в разі нестачі власного; холостий пробіг і простої в періоди сезонних спадів, ремонту транспортного засобу; розпорощення зусиль і фінансових коштів на непрофільну діяльність	витрати на компенсацію подачі авто-транспорту під навантаження; ризик при виборі постачальників послуг; необхідність постійного моніторингу ринку на предмет вигідніших варіантів співпраці; помилки, здійснені сторонньою транспортною компанією, все одно лягають на вашу компанію недостатня гнучкість транспортної компанії – постачальника послуг при необхідності раніше незапланованих доставок; недостатній розвиток ринку аутсорсингу транспортних послуг; висока вартість транспортних послуг

В оптимізації транспортних витрат важливе місце займає складання оптимального маршруту транспортних засобів. Для вирішення завдань з маршрутизації в транспортній логістиці часто використовуються різноманітні методи оптимізації VRP-задач з урахуванням усіляких параметрів, правил і обмежень; розробляються програми з оптимізації маршрутів транспортних засобів.

Система оптимізації маршрутів руху складає оптимальні маршрути за двома основними параметрами:

повинно бути забезпечено максимальне завантаження кожного транспортного засобу;

повинен бути забезпечений мінімальний пробіг.

Використання системи оптимізації маршрутів руху транспортних засобів надає такі переваги [6]:

скорочення часу планування за рахунок того, що система може обробляти велику кількість даних за короткий проміжок часу;

скорочення кількості використовуваних транспортних засобів за рахунок оптимальних маршрутів;

скорочення пробігів на 20 – 30 %;

скорочення витрат на закупівлю палива на 15 – 25 %;

підвищення лояльності клієнтів за рахунок своєчасної доставки продукції;

підвищення ефективності контролю виконання плану.

Отже, діяльність будь-якого торговельного підприємства з моменту його створення пов'язана з різними видами витрат, тому саме витрати посідають чи не найголовніше місце у формуванні прибутку підприємства. Потрібно здійснювати аналіз усіх показників господарської діяльності підприємства з метою отримання можливості визначення резервів скорочення витрат торговельного підприємства. Оптимізація транспортних витрат не тільки дасть змогу скоротити транспортні витрати та підвищити прибуток підприємства, а й дасть змогу раціонально та доцільно здійснювати управління процесами транспортування та обслуговування споживачів.

Наук. керівн. Сисоєв В. В.

Література: 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/shav/z0027-00>. – Назва з екрану. 2. Ковальчук І. В. Економіка підприємства : навч. посібн. / І. В. Ковальчук. – К. : Вид. "Знання", 2008. – 679 с. 3. Бланк І. А. Торговий менеджмент / І. А. Бланк. – 2-е изд., [перераб. и доп.]. – К. : Вид. "Ника-Центр", 2004. – 546 с. 4. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства : підручник / А. А. Мазаракі, Л. О. Лігоненко, Н. М. Ушакова. – К. : Вид. "Хрещатик", 1999. – 800 с. 5. Логистика на инфопортале [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.loglink.ru>. – Название с экрана. 6. Интеллектуальные логистические системы [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ils-glonass.ru>. – Название с экрана.

УДК 658.82

Судін В. Д.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Визначено складові інформаційного забезпечення логістичної діяльності, які дозволять керівництву підприємства обрати одне з програмних забезпечень, зважаючи на їх вартість, строк окупності та вимоги для впровадження: Extend, GPSS/H чи Arena. Доведено, що використання програмного забезпечення дозволить оптимізувати господарську діяльність підприємства в цілому та систему складування і транспортування зокрема.

Аннотация. Определены составляющие информационного обеспечения логистической деятельности, которые позволят руководству предприятия выбрать одно из программных обеспечений, учитывая их стоимость, срок окупаемости и требования для внедрения: Extend, GPSS/H или Arena. Доказано, что использование программного обеспечения также позволит оптимизировать хозяйственную деятельность предприятия в целом и систему складирования и транспортировки в частности.

Annotation. The components of logistics activities information support were identified that will allow the company management to choose the software, depending on its cost, payback period and requirements for implementation: Extend, GPSS/H or Arena. The use of the software is proved to optimize the economic activity of an enterprise as a whole system, and storage and transportation in particular.

Ключові слова: логістична система, ефективність управління логістичною діяльністю, транспортна діяльність, складська діяльність.

Ефективність логістичних рішень та окремих логістичних операцій, пов'язаних із перетворенням матеріальних потоків повинна оцінюватися з точки зору досягнення глобальної мети функціонування всієї логістичної системи підприємства і зростання загальної ефективності.

Мета статті – розробити рекомендації щодо вдосконалення логістичної системи ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг".

Дослідженню проблем, пов'язаних з управлінням логістичною системою підприємств, присвячені праці вчених: Є. Крикавського, Н. Чухрай, О. Амоші, Р. Ларіної, А. Кальченко та ін.

© Судін В. Д., 2014



Завданнями оцінки економічної ефективності логістичної системи є:
формування концепції економічної ефективності логістичних систем на основі системного підходу;

- виявлення ефектоформуючих факторів;
- формування системи показників економічної ефективності логістичної системи;
- розробка методики кількісної оцінки показників економічної ефективності логістичної системи;
- розробка методики якісної оцінки показників економічної ефективності логістичної системи;
- розробка механізму розподілу економічного ефекту між учасниками логістичного процесу;
- виявлення і мобілізація резервів підвищення економічного ефекту логістики.

Процес ефектоформування у логістичній системі необхідно розглядати комплексно, що передбачає визначення загального економічного ефекту з урахуванням економії та витрат у всіх логістичних підсистемах для трьох видів потокових процесів: матеріального, фінансового та інформаційного. Аналіз ефектоформуючих факторів дозволяє визначити основні складові економічної ефективності логістичних систем або в деяких випадках необхідно використовувати часткові показники ефективності. Логістика має високий потенціал економічної ефективності. Це підтверджується поступовим розвитком практичного застосування логістики в діяльності вітчизняних підприємств. Розвиток виявляється у підвищенні рівня організації логістичних процесів і, як наслідок, в економії фінансових коштів підприємств. Розмір ефекту залежить від масштабів поширення логістики. Ефективність логістики конкретизується такими натуральними показниками, як: рівень запасів, час проходження матеріалів за логістичним ланцюгом, тривалість циклу обслуговування замовлення, якість та рівень сервісу, розміри партії вантажів, рівень використання потужностей, маневреність, адаптивність та стійкість роботи [1].

Проблема зменшення запасів при доставці вантажів точно в строк дуже актуальна. Це одна з центральних проблем логістики. Підраховано, що заморожування фінансових коштів у запасах досягає більше 1/3, на утримання запасів споживач витрачає від 20 до 40 % усіх витрат, включаючи витрати на транспортно-складські операції [2]. Доставка вантажів точно в строк дає змогу вдвічі скоротити час на виконання замовлення споживача, на 50 % зменшити запаси і на 50 – 70 % – тривалість виконання замовлення на підприємстві. Аналіз показує, що в разі реалізації підприємством принципу доставки вантажів "точно в строк", на 60 % знижуються запаси матеріалів та комплектуючих виробів, на 40 % – витрати на перевезення вантажів, на 40 % – витрати на матеріали, на 28 % підвищується якість постачання матеріалів. Якщо прийняти витрати на логістику за 100 %, то частка окремих її складових становить: перевезення магістральним транспортом – 28 – 30 – 46 %; пакування – 15 – 20 – 25 %; управління – 5 – 10 – 15 %; інші, у тому числі і на обробку замовлень, – 5 – 10 – 17 % [3]. Наведена структура витрат на логістику враховує не лише особливості організації логістичних процесів та економіки окремих підприємств, а й різні підходи до групування та калькуляції витрат або калькуляції здійснення логістичних процесів.

Так, при застосуванні логістичної системи "Ритм", ураховують її технологічні особливості при оплаті транспортних послуг [4]. Коли вантажі перевозяться у власних вагонах підприємств (а це пов'язано з їх обертанням через загальну мережу залізниць з обмеженням маси вантажів і швидкості руху), витрати по залізничному транспорту треба компенсувати за рахунок введення договірних тарифів, розміри яких мають покривати додаткові витрати залізниць і водночас забезпечувати економічний ефект від впровадження цієї технології. У разі суворого дотримання договорів з боку як залізниць, так і клієнтів можна скоротити розміри "замороженого" капіталу в запасах, знизити потребу в складських приміщеннях, вивільнити матеріальні й трудові ресурси за рахунок ліквідації додаткових перевалок вантажів та підвищення їх збереженості.

У таблиці охарактеризовано програмне забезпечення логістичного моделювання, а також вказано строк окупності впровадженої системи та орієнтовна економія за рахунок оптимізації процесів після впровадження [5].

Таблиця

Характеристика програмного забезпечення логістичного моделювання складської діяльності

Програмне забезпечення	Сфера застосування в логістиці, виробник, вартість, \$	Приблизний строк окупності, місяців	Ефект, орієнтовна економія за рахунок оптимізації процесів після впровадження (з перспективою збільшення відсотка), %
1	2	3	4
EuroModal	Закупівля, виробництво, обробка матеріалів, управління запасами; AutoSimulations Inc., 14 500	18	7,5
Simple	Закупівля, виробництво, обробка матеріалів загального призначення; Aesop Corp., 14 490	18	6,35
Sim	Бізнес-процеси; CASI, 14 100	12	6,0

1	2	3	4
ProcessMast	Виробництво; CMS Research, 14 000	12	9,0
Ddact	Виробництво; Deneb Robotics, 13 255	12	4,55
CCTaylor	Виробництво; F&H Simulations, 13 040	20	15,0
A2	Виробництво; Gensym Corp., 13 000	20	11,4
Ethink	Бізнес-процеси, управління запасами; High Performance Systems, 13 000	20	14,0
Extend	Постачання, виробництво, збут, складування, транспортування; Imagine That, 13 000	19	24,0
AWitness	Постачання, виробництво, управління запасами; Lanner Group, 10 990	21	18,0
VVMicro	Виробництво; Micro Analysis and Design Inc., 10 845	19	6,0
GPSS/PC	Виробництво, збут; Minuteman Software, 10 025	20	12,25
GPSS/H	Виробництво, збут, складування, транспортування; Wolverine Software, Inc., 10 000	18	30,0
LFactor	Виробництво; Pritsker Corp., 8 050	18	9,45
Awcool	Виробництво, збут; Pritsker Corp., 8 000	15	10,05
Project	Виробництво, бізнес-процеси; ProModel Corp., 6 950	15	10,0
Arena	Збут, складування, транспортування; Systems Modeling Corp., 6 900	15	15,95

Визначені складові інформаційного забезпечення логістичної діяльності дозволяють керівництву підприємства обрати одне з програмних забезпечень, зважаючи на їх вартість, строк окупності та вимоги для впровадження: Extend, GPSS/H чи Arena та оптимізувати свою діяльність у цілому та складську і транспортну діяльність зокрема.

Зважаючи на те, що середньомісячні витрати на функціонування системи складування і транспортування підприємства складають 388 558 грн, то після впровадження:

програмного забезпечення Extend економія складатиме:

$388\ 558\ \text{грн} \times 24\ \% / 100\ \% = 93\ 253,92\ \text{грн}$ через 19 місяців;

програмного забезпечення GPSS/H економія складатиме:

$388\ 558\ \text{грн} \times 30\ \% / 100\ \% = 116\ 567,40\ \text{грн}$ через 18 місяців;

програмного забезпечення Arena економія складатиме:

$388\ 558\ \text{грн} \times 15,95\ \% / 100\ \% = 61\ 975,00\ \text{грн}$ через 15 місяців.

Таким чином, створюються такі логістичні конкурентні переваги підприємства:

оптимальний вибір контрагентів для господарських зв'язків (постачальників, кредиторів, комерційних посередників, а також споживачів);

вибір оптимальних партнерів;

можливість моделювання логістичних систем і ланцюгів;

створення умов для ресурсозбереження в усіх економічних потоках (матеріальних, інформаційних, фінансових, трудових);

поєднання економічних інтересів усіх учасників логістичних систем.

Ефективне управління логістичними витратами передбачає організацію дієвої системи їх контролю. Рекомендації щодо контролю над логістичними витратами полягають у таких твердженнях [1]:

1. Зусилля необхідно концентрувати на контролі витрат у місцях їх виникнення.

2. Дані про різні види витрат потрібно обробляти по-різному.

3. Ефективним шляхом до скорочення витрат є скорочення недоцільних видів діяльності (процедур, робіт, операцій). Спроби скоротити рівень додаткових витрат рідко бувають ефективними.



4. Ефективний контроль над витратами вимагає, щоб діяльність підприємства оцінювалася в цілому, при цьому потрібно мати уявлення про результати діяльності у всіх функціональних сферах логістики.

Таким чином, визначені складові інформаційного забезпечення логістичної діяльності дозволять керівництву підприємства обрати одне з програмних забезпечень, зважаючи на їх вартість, строк окупності та вимоги для впровадження: Extend, GPSS/H чи Arena та оптимізувати свою діяльність у цілому та систему складування і транспортування зокрема. Зважаючи на те, що середньомісячні витрати на функціонування системи складування і транспортування підприємства складають 388 558 грн, то після впровадження рекомендованого програмного забезпечення GPSS/H економія складатиме 116 567,40 грн через 18 місяців. Подальше дослідження необхідно спрямувати на розробку рекомендацій щодо оптимізації логістичних процесів на вітчизняних підприємствах.

Наук. керівн. Руденко Г. Р.

Література: 1. Колодій О. О. Оптимізація управління логістичною діяльністю підприємства / О. О. Колодій // Управління розвитком. – 2012. – № 4. – С. 42–44. 2. Економіка логістичних систем : монографія / М. Васелевський, І. Білик, О. Дейнека та ін. ; за заг. ред. Є. Крикавського та І. Кубіва. – Львів : Національний Університет "Львівська політехніка", 2008. – 596 с. 3. Мішина С. В. Комплексна оцінка ефективності логістичної діяльності / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. – № 237 (V). – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. – С. 1202–1209. 4. Смирнов І. Г. Транспортна логістика : навч. посібн. / І. Г. Смирнов, Т. В. Косарева. – К. : ЦУЛ, 2011. – 224 с. 5. Колодізева Т. О. Методичне забезпечення оцінки ефективності логістичної діяльності підприємств : монографія / Т. О. Колодізева, Г. Р. Руденко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 292 с.

Иванова Е. О.

УДК 35.084.1:342.5

Магістр 2 года обучения
заочного факультета ХНЭУ им. С. Кузнеця

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрены особенности современного нормативно-правового обеспечения процесса развития персонала государственной службы в Украине. Выявлены проблемы функционирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в Украине, а также предложены пути их решения.

Анотація. Розглянуто особливості сучасного нормативно-правового забезпечення процесу розвитку персоналу державної служби в Україні. Виявлено проблеми функціонування системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців в Україні, а також запропоновано шляхи їх вирішення.

Annotation. The article considers the features of the modern normative and legal provizion of the civil service personnel development in Ukraine. The problems of functioning of the civil servants training, retraining and advanced training system are highlighted, and solutions to them are offered.

Ключевые слова: государственные служащие, система повышения квалификации, аттестация государственных служащих, кадровый резерв.

Правильный подбор, расстановка и подготовка кадров стали главными вопросами, стоящими перед государством в Украине. Любому государству требуются кадры с достаточно высоким уровнем компетентности, способные найти новые, нестандартные решения и методы работы. Это особенно важно в современном, быстроменяющемся мире, когда XXI век характеризуется растущей взаимозависимостью общества и государства в глобальном мире. В этих условиях особенно актуальными для Украины являются проблемы повышения эффективности профессионального

© Иванова Е. О., 2014

развития ее государственных служащих, а также соответствие этого процесса нормативно-правовому обеспечению системы профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала государственной службы в Украине. Это и обусловило актуальность данного исследования.

Цель исследования – рассмотреть особенности современного нормативно-правового обеспечения процесса развития персонала государственных служащих в Украине, а также выявить тенденции и направления перспективного развития данного процесса.

Процесс развития персонала государственной службы, как и любой другой процесс в государственных органах власти, регламентируется рядом нормативно-правовых актов. Так, в Законе Украины "О государственной службе" к основным обязанностям государственных служащих отнесены постоянное усовершенствование организации своей работы и повышение собственной профессиональной квалификации (ст. 10), а обязательным условием формирования кадрового резерва государственных служащих является их повышение квалификации, которое, согласно ст. 29 указанного Закона, может осуществляться в учебных заведениях не реже 1 раза в 5 лет. При этом результаты обучения должны быть одной из определяющих основ для продвижения работников по службе [1].

Кроме того, систему развития персонала государственной службы регламентируют Указы Президента Украины: "О системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих" № 398 от 30.05.1995 г. [2], "О стратегии реформирования государственной службы в Украине" № 599 от 14.04.2000 г. [3], "О Концепции адаптации института государственной службы в Украине к стандартам Европейского Союза" № 278 от 05.03.2004 г. [4]. Кроме перечисленных, направления и сферу действия этой системы определяют около 20 нормативно-правовых актов: Постановления Кабинета Министров Украины (КМУ) "Об утверждении Положения о системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления" № 564 от 7 июля 2010 г. [5], "Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательно-профессиональной программе подготовки магистров по специальности "Государственная служба", отрасли знаний "Государственное управление" и трудоустройства выпускников" от 29 июля 2009 г. № 789 [6] и др.

Особый интерес в области повышения квалификации государственных служащих представляет Программа кадрового обеспечения государственной службы, утвержденная Указом Президента Украины № 1035 от 10.11.95 [7], в соответствии с которой определена необходимость разработки профессиональных программ повышения квалификации (ПППК), утверждение государственных требований к уровню подготовки государственных служащих (п. 4), а также определено место ПППК как одной из составных государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих (п. 2). ПППК государственных служащих ориентирована на реализацию требований Стратегии реформирования государственной службы в Украине (утвержденная Указом Президента Украины от 14 апреля 2000 г. № 599 [3]), Концепции адаптации института государственной службы в Украине к стандартам Европейского Союза (утвержденная Указом Президента Украины от 5 марта 2004 г. № 278 [4]) и отвечает основным задачам Государственной целевой программы развития государственной службы на период до 2016 г. да, утвержденной Постановлением Кабинета Министров Украины от 13 мая 2013 г. [8].

Содержание обучения по указанной ПППК государственных служащих направлено на обновление и углубление социально-гуманитарных, политических, правовых, экономических, управленческих и специальных профессиональных знаний и умений, включая изучение отечественного и зарубежного опыта государственного управления и государственной службы, профессионального опыта, необходимого для лиц, занимающих должности определенной категории государственных служащих.

Особо следует отметить такой нормативный документ, как Положение о системе подготовки, переподготовки и повышении квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, утвержденного Постановлением КМУ от 7 июля 2010 г. № 564. В п. 3 этого Положения понятие "повышение квалификации государственных служащих" определено как учение с целью обновления и развития умений и знаний, необходимых для эффективного решения задач профессиональной деятельности на государственной службе [5]. В соответствии с указанным Положением, основными видами повышения квалификации государственных служащих, должностных лиц местного самоуправления, которые обеспечивают ее непрерывность, являются: обучение по профессиональным программам повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления; самостоятельное обучение (самообразование), в частности участие государственных служащих в ежегодном Всеукраинском конкурсе "Лучший государственный служащий"; тематические постоянно действующие семинары; тематические краткосрочные семинары, в частности тренинги; стажировка в органах, на которые распространяется действие Законов Украины "О государственной службе" [1], "О службе в органах местного самоуправления" [9], а также за границей.

Таким образом, анализ действующих законодательных и нормативных документов [1 – 9] свидетельствует, что система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих должна быть направлена на достижение единой цели – обеспечение государственных органов необходимым количеством высокопрофессиональных и всесторонне подготовленных кадров государственных служащих, владеющих современными научными знаниями, навыками и умениями и способных к эффективному осуществлению целей и функций правового государства в своей практической деятельности. В процессе исследования выявлено, что в настоящее время в Украине система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных



служащих имеет ряд проблем, среди которых можно выделить: незначительную роль кадровых служб органов власти в процессе формирования учебных программ и планов курсов повышения квалификации, неготовность их работников к выполнению качественно новых функций и задач; несовершенство государственного стандарта профессиональной подготовки государственных служащих; низкий уровень распространения новых форм и методов повышения квалификации государственных служащих. Поэтому система повышения квалификации государственных служащих должна рассматриваться как единая, целостная подсистема в системе государственной службы, а приоритетными направлениями ее усовершенствования должны стать: обеспечение непрерывного обучения согласно нуждам государства, задачам и функциям органов государственной власти; применение современных образовательных технологий с применением интерактивных форм обучения (работа в группах, тренинги и т. п.).

Научн. рук. Шумская А. Н.

Литература: 1. Про державну службу : Закон України № 3723-ХІІ від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – С. 490. 2. Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців : Указ Президента України № 398/95 від 30.05.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/398/95>. – Назва з екрану. 3. Про стратегію реформування системи державної служби в Україні : Указ Президента України № 599/2000 від 14 квітня 2000 року // Офіційний вісник України. – 2000. – 5 травня (№ 16). – С. 63–71. 4. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу : Указ Президента України № 278 від 05.03.2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – 26 квітня (№ 10) – С. 31. 5. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України № 564 від 7 липня 2010 року // Офіційний вісник України. – 2010. – 16 липня (№ 51). – С. 43. 6. Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю "Державна служба", галузі знань "Державне управління" та працевлаштування випускників : Постанова Кабінету Міністрів України № 789 від 29 липня 2009 року // Офіційний вісник України. – 2009. – 10 серпня (№ 58). – С. 50. 7. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби : Указ Президента України № 1035 від 10.11.95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1035/95/card6#Public>. – Назва з екрану. 8. Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року : Постанова Кабінету Міністрів України № 350 від 13.05.2013 р. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 39. – С. 29. 9. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України № 2493-ІІІ від 07.06.2001 р. // Відомості Верховної Ради. – 2001. – № 33. – С. 175.

Робота О. І.

УДК 658.012

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

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПЛАНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто проблеми організації та планування на промислових підприємствах. Викладено практичні рекомендації з метою підвищення якісного рівня даних процесів.

Анотация. Рассмотрены проблемы организации и планирования на промышленных предприятиях. Изложены практические рекомендации с целью повышения качественного уровня данных процессов.

Annotation. The problems of organization and planning in the industry are considered. Practical recommendations are provided to improve the quality level of these processes.

Ключові слова: інноваційна діяльність, організація, планування.

Планування є однією з основних складових системи управління інноваційною діяльністю підприємства. Як елемент системи інноваційного менеджменту планування становить відносно

© Робота О. І., 2014



самостійну підсистему, яка охоплює сукупність спеціальних інструментів, правил, структурних органів, інформаційних потоків і процесів, спрямованих на підготовку і виконання планів. Призначення планування полягає в прагненні максимально врахувати всі внутрішні і зовнішні чинники (економічного, організаційного, психологічного, соціологічного і технічного характеру), що забезпечують оптимальні умови для розвитку підприємства.

Організаційна структура управління є сукупністю взаємопов'язаних ланок управління, розташованих на різних рівнях. Більшість завдань щодо реалізації інноваційних рішень формується ще на стадії планування, завдання полягає у визначенні передумов і необхідності в реалізації новацій на підприємстві.

Проблемами інноваційної діяльності та інноваційного розвитку підприємств присвячено багато праць, зокрема Ястремської О. М., Верещагіної Г. В., Гриньова В. М., Власенко В. В., Войнаренка М. П., Череп А. В., Олейнікової Л. Г., Черепа О. Г., Шевченко А. В. та ін. [1 – 4]. У роботах цих вчених знайшли широке відображення теоретичні та практичні аспекти здійснення інноваційної діяльності на підприємствах.

Мета дослідження – визначення особливостей управління та планування інноваційної діяльності промислових підприємств на основі дослідження сучасних аспектів і методичних рекомендацій щодо вдосконалення даного процесу.

Планування – один із найважливіших процесів прийняття управлінських рішень в організації. Цей процес складається з окремих фаз, стадій і етапів, що знаходяться у визначеному логічному взаємозв'язку і здійснюються в постійно повторюваній послідовності, утворюючи в організації специфічний плановий цикл. Циклічність планування інновацій забезпечується прямими і зворотними зв'язками й обумовлюється, з одного боку, необхідністю послідовної деталізації планових завдань за окремими періодами часу, за ієрархічними рівнями планів і змісту завдань, а з іншого – визначається вимогами актуалізації планів відповідно до виникаючих відхилень чи нових розумінь менеджменту. Функція планування охоплює весь комплекс заходів як з розробки планових завдань в інноваційному процесі, так і з впровадження їх у практику. Впровадження системи планування на підприємстві створює такі важливі переваги [5]:

- робить можливою підготовку до використання майбутніх сприятливих умов;
- дозволяє максимально використовувати конкурентні переваги підприємства;
- відстежує нові тенденції в економіці, техніці і технології та використовує їх у своїй діяльності;
- визначає потребу в капіталі і грошових коштах;
- дозволяє своєчасно вживати захисні заходи проти різного роду ризиків;
- визначає методи і способи виконання поставленої мети виходячи з наявних ресурсів;
- дає змогу повніше використовувати інновації в своїй діяльності;
- аналізує підсумки роботи в цілях підвищення ефективності мети і коригування планів на наступний період;
- запобігає помилковим діям та обґрунтовує економічну доцільність напряму розвитку підприємства;
- стимулює менеджерів до реалізації своїх рішень у подальшій роботі та створює передумови для підвищення їх освітньої підготовки;
- покрощує координацію дій на підприємстві та збільшує можливості в забезпеченні його необхідною інформацією;
- сприяє більш раціональному розподілу ресурсів;
- покрощує контроль на підприємстві.

Значення функції планування полягає в тому, що в процесі планових розрахунків забезпечується деталізація цілей інноваційної діяльності, доведення їх до окремих структурних підрозділів і виконавців, визначення складу необхідних ресурсів, узгодження черговості та строків реалізації проектів, програм і окремих робіт, установлених на певний період.

Серед основних загальних цілей підприємства можуть бути [6]:

- розвиток конкурентних переваг;
- подолання наявних недоліків (зниження витрат, ліквідація втрат, збільшення прибутку, підвищення якості продукції і т. д.);
- використання сприятливих зовнішніх умов;
- відведення зовнішніх погроз (недоброзичливого поглинання, недоброросовісної конкуренції, диктату монополістів та ін.).

Планування інновації має відбуватися з урахуванням цільових завдань різних інновацій, відмінностей залучення у ці процеси різних служб підприємства. У процесі планування інноваційної діяльності визначаються терміни реалізації інновації, виконавці, послідовність дій, необхідні ресурси; прогнозуються можливі корективи процесу, узгоджується реалізація інноваційних заходів із поточним планом діяльності підприємства. А також планування неодмінно включає оцінку ефективності впровадження інновацій, що сприяє коригуванню та оптимізації інноваційних заходів. Цей принцип передбачає також безперервність інноваційних процесів.

Успіх управління інноваціями залежить від організаційної моделі підприємства загалом та підрозділів, які безпосередньо є відповідальними за нововведення. Оскільки важливішою проблемою є комплектування спеціалістами і встановлення організаційної форми роботи, то необхідно вибрати організаційну структуру управління.

Організаційна структура управління є сукупністю взаємопов'язаних ланок управління, розташованих на різних рівнях. Більшість завдань щодо реалізації інноваційних рішень формується ще на стадії планування, завдання полягає у визначенні передумов і необхідності в реалізації новацій



на підприємстві. Функція організації забезпечує раціональне поєднання в просторі та часі всіх елементів інноваційного процесу, що уможливило найефективніше виконання планових завдань і визначає умови, в яких вони будуть виконуватись. Важливою складовою функції організації є розподіл відповідальності, ризику і повноважень суб'єкта управління інноваціями. Під час організації інноваційної діяльності, як правило, спочатку формується науково-виробнича структура фірми, а потім як похідна від неї будується структура управління інноваціями.

Сутність цієї функції в інноваційному менеджменті полягає в забезпеченні виконання планових завдань і об'єднання людей, які спільно реалізують інноваційні плани, програми, проекти на основі відповідних правил і процедур: формуванні органів управління, відповідної організаційної структури управління, організаційних форм, в яких інноваційні процеси проходять більш ефективно, встановленні взаємозв'язків між підрозділами, розподіл інформації за підсистемами менеджменту тощо.

Водночас із з'ясуванням етапів інноваційного процесу, слід звернути увагу на його особливості та відмінності від виробничого процесу [6]:

- невизначеність шляхів досягнення цілей та підвищений ризик втрати капіталу;
- неможливість детального планування, орієнтація на прогностичні оцінки;
- спрямованість зусиль на комерціалізацію наукового пошуку;
- необхідність взаємної зацікавленості учасників-партнерів інноваційного процесу.

Головним результатом системи планування є визначення цілей, стратегій і програм, а також розподіл ресурсів, що дозволяють підприємству успішніше зустріти невизначене майбутнє та вплинути на нього.

Складність організації впровадження результатів наукових досліджень та їх комерціалізації полягає в тому, що звичайне накопичення розробок у будь-яких масштабах автоматично не втілюється в інноваційний процес. Передача знань ланцюгом від однієї фази інноваційного процесу до іншої потребує додаткової посередницької системи у вигляді інноваційно-впроваджувальних підприємств. Ці підприємства діють на ринку новизни, який виникає в умовах невизначеності, що обумовлено характером інноваційної діяльності.

Наук. керівн. Тонєва К. В.

Література: 1. Ястремська О. М. Управління інноваційною діяльністю : монографія / під заг. ред. О. М. Ястремської, Г. В. Верещагіної. – Х. : Вид-во "ІНЖЕК", 2010. – 404 с. 2. Гриньова В. М. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах : монографія / В. М. Гриньова, В. В. Власенко. – Х. : Вид. "ІНЖЕК", 2005. – 200 с. 3. Войнаренко М. П. Інноваційний розвиток промислових підприємств: аналіз та оцінки : монографія / М. П. Войнаренко, А. В. Череп, Л. Г. Олейнікова та ін. – Хмельницький : Вид-во ХНУ, 2010. – 444 с. 4. Шевченко А. В. Формування організаційно-економічного механізму управління інноваційною діяльністю підприємства : монографія / А. В. Шевченко. – К. : Вид-во НАУ, 2007. – 143 с. 5. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент : навч. посібн. / за ред. В. О. Василенко. – 3-тє вид., вип. та доповн. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 440 с. 6. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент : навч. посібн. / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К. : Центр навчальної літератури, 2012. – 448 с.

Клименко О. В.

УДК 658.51(075.8)

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

СТРАТЕГІЇ ОНОВЛЕННЯ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто доцільність упровадження стратегії оновлення продукції на підприємстві, етапи, які необхідно пройти в процесі вибору стратегії оновлення продукції на підприємстві, а також основні фактори, що впливають на цей вибір.

Аннотация. Рассмотрена целесообразность внедрения стратегии обновления продукции на предприятии, этапы, которые необходимо пройти при выборе стратегии обновления продукции на предприятии, а также основные факторы, влияющие на этот выбор.

© Клименко О. В., 2014

Annotation. The feasibility of the updating products strategy at an enterprise, the stages obligatory for choosing a strategy of updating products at an enterprise, as well as the main factors influencing this choice are considered.

Ключові слова: стратегія, інноваційна діяльність, розробка, продукція.

Сучасні ринкові умови зумовили потребу підприємств в оновленні асортименту продукції та технології її виготовлення. Проте слід пам'ятати, що своєчасне оновлення продукції підприємства відбувається з урахуванням високого ризику, який супроводжує процес оновлення багатьох підприємств. Саме проведення оновлення продукції з мінімальним ризиком для підприємства постає актуальним питанням на сьогодні.

Метою цієї статті є ознайомлення з основними питаннями щодо процесу створення нового (оновленого) продукту, а також доцільність розробки стратегії оновлення продукції.

Однією із важливих складових товарної політики фірми є розробка нових товарів. Здатність створювати нові товари є відмінною ознакою ефективно діючих підприємств, фірм.

Планування нової продукції відноситься до розділу стратегічного планування підприємства. Тому від здатності підприємства розробляти й упроваджувати на ринок свій новий продукт залежать і його фінансові показники.

Новий товар – це кінцевий результат творчого пошуку, що суттєво поліпшує розв'язання певної проблеми споживача або проблеми, яка раніше не розв'язувалась. З поняттям нового товару пов'язано багато визначень, які здебільшого виходять із таких критеріїв:

1) суто часові ознаки, коли до нових виробів відносять кожний товар, що вперше виготовляється підприємством;

2) можливість породження та задоволення товаром раніше невідомої потреби;

3) наявність у товарі прогресивних змін, що відрізняють виріб від його аналогів і прототипів.

Ці зміни можуть стосуватися сировини, матеріалів, конструкції, технології, зовнішнього вигляду [1].

Існують чотири категорії нового продукту:

1. Заміна існуючого продукту. Сюди відносять модернізовані та вдосконалені продукти, які до цього виготовлялись і поставлялись на ринок, наявні продукти, виведені на нові сегменти ринку, а також продукти з більш низькою собівартістю за рахунок зміни їх складу чи конструкції, що дозволяє фірмі знижувати виробничі витрати.

2. Доповнення до наявного асортименту. На цю категорію припадає близько 25 % нових продуктів, які з'являються на ринку й додаються виробниками до асортименту, який уже випускається.

3. Новий асортимент продукції. До цієї категорії відносяться близько 20 % усіх нових продуктів, що поступають на ринок і виготовлені відповідно до стратегії підвищення конкурентоспроможності фірми.

4. Зовсім новий продукт. До цієї категорії відносяться близько 10 % нових продуктів, що створюють цілком нові ринки збуту в результаті високої споживчої цінності цих продуктів.

Необхідність створення нової продукції для сталого економічного розвитку фірм пов'язують із такими обставинами:

1) нова продукція допомагає стабілізувати збут та витрати протягом року, що особливо важливо для компанії із сезонним характером виробництва;

2) нові вироби забезпечують фірмі більший прибуток і підвищують ефективність маркетингових програм;

3) зменшується залежність від одного товару або однієї асортиментної групи;

4) досягається максимальна ефективність системи реалізації;

5) з'являється можливість раціонального використання відходів діючого виробництва.

Питання про розробку стратегії впровадження нового продукту на підприємстві є дуже актуальним на сьогоднішній день, адже новий продукт – це запорука конкурентоспроможності не тільки підприємства, але й усієї фірми в цілому.

Розглядом даної тематики займався багато вчених, такі, як: Л. Гордієнко, Р. Фатхутдінов, О. Хотяшева, С. Ільєнкова, Н. Мончев, І. Перлак, В. Хартман, Р. Фостер та ін.

Створення концепції, розроблення й запуск нового товару – це процес. Створення нового товару розпочинається з генерування ідеї та за умови успішного проходження всіх його стадій закінчується комерційним успіхом нового товару на ринку. Випуску нової та оновленої продукції передують великий комплекс робіт, що має назву "комплексна підготовка виробництва". Це сукупність взаємопов'язаних маркетингових і наукових досліджень, технічних, технологічних і організаційних рішень, спрямованих на пошук шляхом досліджень нових можливостей задовольнити потреби споживачів у конкретних видах продукції чи надання наявним необхідних функціональних властивостей; створення нових, модернізацію діючих конструкцій техніки, споживчих властивостей товарів, технологічних процесів, методів організації й управління виробництвом, включаючи стадії експлуатації та утилізації виробів; забезпечення конкурентоспроможності нової продукції [2]. У сучасних умовах оновлення продукції має ґрунтуватися на використанні маркетингових досліджень, відкриттів та винаходів. Так, на ринку товарів широкого споживання зазнають невдач 40 % усіх нових товарів, що пропонуються, а на ринку послуг – 18 % [3]. Новий товар має задовольняти двом вимогам: з одного боку, він повинен максимально задовольняти потреби споживачів, а з іншого – приносити достатній прибуток підприємству-виробнику.

Але все це не можливо в умовах сучасної ринкової економіки без визначення чіткої стратегії підприємства. Товарна політика підприємства повинна базуватись саме на основі стратегічного



підходу, що розраховується на перспективу, на основі якої розробляється товарна стратегія. Адже саме вона є обов'язковим елементом стратегії розвитку підприємства.

Таким чином, стратегічною метою підприємства є створення такого продукту для споживачів, який є відмінним, особливим порівняно з конкурентами [4].

Для успішного управління стратегією оновлення продукції на підприємстві необхідно вирішити ряд завдань: провести дослідження ринку; здійснити вибір цільових сегментів ринку; визначити потреби у виробничих потужностях, оптимальні об'єми капіталовкладень; визначити способи реалізації; здійснити комплексний аналіз оптимальних об'ємів випуску й оптових цін; здійснити оцінку ефективності інвестиційного проекту, зробити аналіз ризику.

Вибір стратегії бізнесу здійснює керівництво фірми на основі аналізу ключових факторів, що характеризують стан портфеля продукції. Із ключових факторів, насамперед, досліджуються сильні та слабкі сторони фірми, найчастіше є вирішальними при виборі стратегії. Необхідно прагнути до максимального використання наявних можливостей.

Однак перш ніж вибрати ту або іншу стратегію з оновлення продукції, необхідно пройти певні етапи, які допоможуть вибрати найбільш відповідну інноваційну стратегію для певного підприємства. Існують сім основних етапів, які треба пройти для того, щоб розробити та втілити в життя стратегію з оновлення продукції на підприємстві:

генерація ідей, відбір ідей, розробка задуму і його перевірка, економічний аналіз, розробка товару, пробний маркетинг, комерційна реалізація.

Відправною точкою у створенні інноваційної стратегії є генерація ідей. Це перший і опорний етап в інноваційному процесі, на основі якого в подальшому будуть розроблені подальші етапи з розробки стратегії.

Другий етап розробки нового продукту – це прагнення виробити як можна більшу кількість ідей. Головною метою наступних етапів є скорочення цієї кількості, не втративши при цьому ні однієї з цінних ідей. Наступний, тобто третій етап, передбачає перевірку задуму. На цьому етапі необхідно зробити апробування відповідній групі цільових споживачів, яким представляють пророблені варіанти всіх задумів.

Четвертий етап полягає в оцінці ділової привабливості товару й дозволяє вчасно усунути комерційно малоефективні варіанти, які ще залишилися після проходження через попередні етапи ідей. Етап економічного аналізу набагато більше деталізований, ніж етап відбору ідей і, як правило, ґрунтується на аналізі прогнозів попиту, витрат, передбачуваних капіталовкладень і прибутків.

П'ятий етап – це розробка товару. На цьому етапі необхідно одержати відповідь чи надається ідея товару втіленню у виріб, чи рентабельна як з технічної, так і з комерційної точок зору. Мета даного етапу – забезпечити прийняття рішень як технічного, так і маркетингового характеру щодо конструкції виробу, його упакування, розробки марки, визначення позиції товару на ринку, перевірки ставлення до товару й використання його споживачем.

Шостий етап – пробний маркетинг. Завдання інноваційного менеджменту на цьому етапі полягають у тому, прийняти ряд рішень: коли, де, як довго варто застосовувати пробний маркетинг, яку інформацію одержати і як застосувати результати для того, щоб оцінити продукцію й перевірити маркетингову діяльність у реальних умовах до початку повномасштабної реалізації продукції на ринку.

На останньому етапі здійснюється комерційна реалізація товару. Комерційна реалізація нового товару містить у собі його повномасштабне виробництво й комплексне маркетингове забезпечення, яке часто вимагає більших витрат і швидкого прийняття рішень.

Отже, для того щоб втілити у життя найбільш відповідну інноваційну стратегію для підприємства, необхідно пройти перераховані сім етапів. При цьому на кожному з етапів слід враховувати позицію фірми на ринку, динаміку її розвитку, потенціал поводження конкурентів, стан економіки та ін. [4].

Таким чином, можна з упевненістю сказати, що дотримання зазначених рекомендацій стосовно вибору стратегії оновлення продукції на підприємстві приведе до максимально відповідної інноваційної стратегії на певному підприємстві.

Отже, можна зробити такі висновки: для того щоб гідно конкурувати в сучасному мінливому й непередбаченому світі, необхідно вибудувати грамотну й правильну стратегію розвитку, враховуючи всі фактори, які впливають на інноваційну діяльність на підприємстві; єдиної стратегії не існує. Кожна фірма унікальна, тому й процес вироблення стратегії специфічний, оскільки залежить від позиції фірми на ринку, динаміки її розвитку, потенціалу, поводження конкурентів, характеристик виробленого нею товару або надаваних послуг, стану економіки та ін.

Провівши дослідження даної теми, було встановлено, що процес оновлення продукції підприємства потрібно розглядати як один із способів зміни продуктової номенклатури підприємства, для якого характерні високий рівень ризику невдачі нового продукту на ринку і можливість комерційного підвищення у випадку його успіху.

Наук. керівн. Тонєва К. В.

Література: 1. Кардаш В. Я. Маркетингова товарна політика : навч.-метод. посібн. для самост. вивч. дисц. / В. Я. Кардаш. – К. : КНЕУ, 2000. – 124 с. 2. Планування діяльності підприємства : навч. посібн. / за заг. ред. В. С. Москалюка. – К. : КНЕУ, 2005. – 384. 3. Хотяшева О. М. Инновационный менеджмент: научная помощь / О. М. Хотяшева. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 384 с. 4. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. – 5-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 448 с.

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

ВИДИ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто інноваційні стратегії, що створюють умови для проектного, фірмового і корпоративного управління. Досліджено специфіку розробки інноваційної стратегії підприємства та виділено типи інноваційних стратегій.

Аннотация. Рассмотрены инновационные стратегии, которые создают условия для проектного, фирменного и корпоративного управления. Исследована специфика разработки инновационной стратегии предприятия и выделены типы инновационных стратегий.

Annotation. Innovative strategies creating conditions for the project, company and corporate management were considered. The specificity of innovative business strategy development was investigated and types of innovation strategies were singled out.

Ключові слова: стратегія, види стратегій, стратегічний менеджмент, інноваційний менеджмент, інноваційні стратегії.

На сьогоднішній день управління підприємством неможливе без застосування інновацій. Найбільш конкурентоспроможним то є підприємство, яке використовує інновації.

Актуальність даної проблеми полягає в тому, що розвиток підприємства неможливий без постійного технологічного переоснащення. Якщо підприємство не буде впроваджувати інновації, то незабаром воно зазнає краху, оскільки продукція стане неконкурентоспроможною. Науково-технічний прогрес, визнаний у всьому світі як найважливіший фактор економічного розвитку, все частіше і в західній, і у вітчизняній літературі пов'язується з поняттям інноваційного процесу.

Інноваційна стратегія реалізується в рамках стратегічного планування. З вибором стратегії пов'язана розробка планів, проведення досліджень, здійснення інших форм інноваційної діяльності. Основа розробки інноваційної стратегії ґрунтується на теорії життєвого циклу продукту, ринковій позиції фірми та її науково-технічній політиці.

Вирізняють такі типи інноваційних стратегій:

Стратегія наступу – характерна для фірм, які базують свою діяльність на принципах підприємницької конкуренції. Вона пов'язана з прагненням фірм досягти технічного й ринкового лідерства шляхом створення та впровадження нових продуктів. Така стратегія передбачає постійну орієнтацію фірми на світові досягнення науки й технології, наявність наукових розробок, що фінансуються та здійснюються самою фірмою, швидке реагування та пристосування до нових технологічних можливостей. Особливістю наступальної інноваційної стратегії є активна участь співробітників фірми у створенні та впровадженні інновацій. Рідкісним є випадок, коли інновація "приходить" у фірму від зовнішнього джерела у довершеному вигляді. Тому в реалізації наступальної стратегії провідну роль відіграє спеціальний підрозділ фірми, функціями якого є дослідження й розробки. Наступальну стратегію можуть використовувати як малі інноваційні (венчурні) фірми, так і великі підприємства, які активно вивчають ринок для поширення свого впливу на інші привабливі сфери діяльності.

Стратегія захисту – спрямована на те, щоб утримати конкурентні позиції фірми на вже наявних ринках. Даній стратегії дотримується більшість фірм, які уникають надмірного ризику. Вони прагнуть рухатися на крок позаду від "піонерів" і впроваджують новацію, тільки впевнившись у її перспективності. Але це не проста імітація новинки. Як правило, у неї вносяться істотні поліпшення, що сприяє впровадженню новації в інших сферах, за іншим призначенням чи перенесенню на інші ринки. Головна функція такої стратегії – оптимізація співвідношення "витрати – випуск" у виробничому процесі. Захисна стратегія також потребує значних зусиль у науково-дослідницькій сфері, що дає змогу використовувати її лише досить потужним високотехнологічним фірмам. Проаналізувавши досягнення й помилки фірм-піонерів, удосконаливши новацію та юридично захистивши її новий зразок, вони розпочинають масове виробництво й отримують від цього значні прибутки. Фірма із захисною стратегією повинна приділяти багато уваги навчанню свого персоналу та рекламі і просуванню на ринок своєї продукції шляхом розгалуженого сервісу й технічного обслуговування.

Імітаційна стратегія використовується фірмами, які не є піонерами у випуску на ринок тих або інших нововведень, але прилучилися до їх виробництва, придбавши у фірми-піонера ліцензію. Деколи імітація може відбуватися й без дозволу фірм-лідерів, піратським способом. При цьому фірма-імітатор не лише копіює основні властивості нововведень, а й досягає у виробництві певних переваг. Такими перевагами можуть бути зниження вартості завдяки залученню дешевої робочої сили чи місцевих ресурсів, використання вже наявних виробничих потужностей у новому призначенні та ін. Має суттєве значення і здатність працівників фірми вдало зімітувати новинку. Але якщо імітаційна стратегія здійснюється з дотриманням прав щодо інтелектуальної власності



фірми-лідера і забезпечується при цьому вдале поєднання чужої технології з перевагами власних ресурсів, то така стратегія може бути досить корисною для фірми-імітатора

Залежна стратегія – характер технологічних змін у даному разі залежить від політики фірм, які виступають як "батьківські" стосовно "залежних" фірм, що не роблять спроб змінити свою продукцію, бо вони тісно пов'язані з вимогами до неї від головної фірми. Зазвичай ідеться про субпідрядні роботи. Малі фірми такого типу поширені в капіталомістких галузях, їхній ринковий успіх безпосередньо залежить від успіху у споживачів основного продукту головної фірми. Такі фірми не здійснюють інноваційний пошук самостійно, але забезпечують високі критерії якості роботи і гнучкість пристосування до вимог нових технологій та ринків збуту. Значна частина їх зайнята в сервісному бізнесі та в просуванні продукту – цей тип стратегії не передбачає значних технологічних змін, тому він лише умовно належить до інноваційного. Часто виробництва стають традиційними внаслідок закріплення за ними певних інноваційних форм на тривалий період їхнього "життєвого циклу". Тому, якщо фірма на підставі ретельного аналізу ринкової ситуації та становища конкурентів цілком впевнена у сталості ринку та споживчих перевагах своєї продукції, вона може свідомо дотримуватися традиційної стратегії. Водночас, ця стратегія передбачає вдосконалення форм обслуговування традиційної продукції, тому їй також притаманні риси інноваційної поведінки. Прикладом тут може бути ресторанний та готельний бізнес. Незважаючи на традиційність задоволення попиту форма та якість такої продукції постійно вдосконалюються.

Стратегія "за нагодою", або стратегія "ніші", є реакцією керівництва на зовнішні сигнали ринку чи інституційного середовища. Інноваційна діяльність тут полягає в пошуку інформації щодо можливостей, які з'являються у фірми за нових обставин, знаходженні особливих ніш на наявних ринках товарів і послуг, що мають споживача з нетиповим, але значущим різновидом потреб. Саме з вказаного типу стратегії починають фірми і країни, що намагаються швидко увійти на світові ринки, використовуючи свій традиційний потенціал.

Вибір організацією певної інноваційної стратегії залежить від багатьох чинників. Це і умови та чинники зовнішнього середовища, і сфера діяльності організації, і номенклатура та асортимент її продукції, і тривалість життєвого циклу товарів, і спроможність організації здійснювати моніторинг науково-технічної інформації щодо ринку новацій, і наявність відповідного науково-технічного й технологічного потенціалу, і багато інших, про які йшлося.

Обґрунтовуючи той чи інший варіант інноваційної стратегії, керівники повинні враховувати й те, що вона має відповідати загальній стратегії розвитку організації, бути прийнятною для неї за рівнем ризику й передбачати готовність ринку до сприйняття новинки. Водночас важливо пам'ятати, що управління інноваційними процесами в організації не обмежується лише вибором інноваційної стратегії. Зусилля вищого керівництва необхідно спрямовувати на те, щоб забезпечити реалізацію вибраної стратегії. Це великою мірою залежить від інноваційного потенціалу організації, який визначається станом її внутрішнього середовища [1 – 4].

Наук. керівн. Веретенникова Г. Б.

Література: 1. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. проф. В. А. Швандара, проф. В. Я. Горкин-кея. – М. : Вузовский учебник, 2006. – 382 с. 2. Дудар Т. Г. Інноваційний менеджмент : навч. посібн. / Т. Г. Дудар, В. В. Мельниченко. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – 250 с. – С. 181–200. 3. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент : навч. посібн. / П. П. Микитюк. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 295 с. – С. 177–209. 4. Василенко В. О. Стратегічне управління підприємством : навч. посібн. / В. О. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К. : ЦУЛ, 2004.

Сімакова В. С.

УДК 658.14/17

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

АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Висвітлено питання необхідності проведення аналізу інвестиційної привабливості підприємств. Розглянуто основні показники, за допомогою яких здійснюється аналіз, наведено методiku розрахунку цих показників.

Анотация. Освещен вопрос необходимости проведения анализа инвестиционной привлекательности предприятий. Рассмотрены основные показатели, с помощью которых проводится анализ, приведена методика расчета этих показателей.

© Сімакова В. С., 2014

Annotation. The need for the analysis of investment attractiveness of enterprises was elicited. The basic parameters for the analysis were studied, the methods of calculation of these indicators were described.

Ключові слова: інвестиційна діяльність, інвестиційна привабливість, конкурентоспроможність, фінансовий стан.

Підвищення конкурентоспроможності та ефективності функціонування підприємства неможливе без значних інвестицій в оновлення виробничих потужностей та здійснення активної інноваційної діяльності. Найбільш актуальна сьогодні проблема вибору об'єктів вкладень, що мають найкращі перспективи розвитку і забезпечують високу віддачу вкладеного капіталу. Для потенційних інвесторів необхідна об'єктивна та комплексна інформація про інвестиційну привабливість підприємства.

Питанню розробки методик оцінки інвестиційної привабливості підприємства присвячені роботи І. Бланка, А. Шеремета, Р. Сайфуліна, В. Хобти. Метою даного дослідження є визначення основних критеріїв оцінки інвестиційної привабливості, що дозволяють інвестору прийняти рішення щодо доцільності вкладення капіталу в підприємство.

Аналіз інвестиційної привабливості важливо починати за такими чинниками:

- оцінка положення на ринку;
- оцінка ділової репутації;
- оцінка залежності фірми від крупних постачальників та покупців;
- оцінка акціонерів компанії;
- критерії рівня керівництва.

Позитивними аспектами методики є:

- комплексний характер, тобто методика дозволяє дати оцінку інвестиційної привабливості компанії на загальному рівні (аналіз якісних характеристик);
- основу методики складає диференційований підхід до обґрунтування рівня інвестиційної привабливості компанії;
- можливість визначити контрольні точки інвестиційної привабливості, встановити, за якими параметрами компанія не відповідає еталонному рівню.

Недоліком запропонованої методики є те, що вона є базовою, але не вичерпною. Фактично становить етап загальної оцінки інвестиційної привабливості компанії, бо спирається тільки на ретроспективні показники [1].

Зміст і основна цільова установка оцінки інвестиційної привабливості – оцінка фінансового стану і виявлення можливостей підвищення ефективності функціонування господарюючого суб'єкта за допомогою раціональної фінансової політики [2]. Таким чином, можна стверджувати, що основним методом оцінки інвестиційної привабливості підприємства є аналіз його фінансового стану:

1. Аналіз оборотності активів, а саме: період погашення кредиторської заборгованості, фондодвідача, коефіцієнт відновлення основних засобів. Ефективність початку інвестування значною мірою визначається тим фактом, наскільки швидко вкладені кошти встигають обертатися в процесі діяльності конкретного підприємства.

2. Аналіз прибутковості капіталу. Однією з головних цілей в моменті інвестування є обов'язкове забезпечення високого прибутку в процесі використання вкладених матеріальних засобів. Але в сучасних умовах підприємства можуть значною мірою управляти показниками прибутковості (за рахунок амортизаційної політики, ефективності податкового планування та ін.), а в розрізі процесу аналізу можна досить повно дослідити потенціал його формування в зіставленні зі сплатою вкладеним капіталом.

3. Аналіз фінансової стійкості, який проводиться за такими показниками: коефіцієнт фінансової незалежності, коефіцієнт маневрування. Такий аналіз дозволяє оцінити інвестиційний ризик, пов'язаний зі структурним формуванням інвестиційних ресурсів, а також виявити оптимальність фінансування поточної господарської діяльності.

4. Аналіз ліквідності активів. Оцінка ліквідності активів дозволяє визначити здатність того чи іншого підприємства платити по своїх короткострокових зобов'язаннях, попередити можливість банкрутства за рахунок швидкої реалізації окремих видів активів. Іншими словами, стан активів характеризує рівень наявних інвестиційних ризиків у межах короткострокового періоду. Причому оцінка інвестиційної привабливості підприємства за вказаними показниками здійснюється, враховуючи стадії його життєвого циклу, оскільки на різній стадії значення одних і тих же показників можуть мати різну цінність для підприємства і його інвесторів.

Слід розглянути кожен показник окремо:

1. Коефіцієнт фінансової незалежності показує частку власного капіталу в сукупному, іншими словами, величину залежності від кредиторів.

2. Коефіцієнт фінансової стійкості показує частку активів компанії, які фінансуються за рахунок власного капіталу.

3. Коефіцієнт інвестування показує, наскільки власні джерела покривають здійснені інвестиції [2].

4. Коефіцієнт маневрування показує здатність підприємства підтримувати рівень власного оборотного капіталу й поповнювати обігові кошти за рахунок власних джерел.

5. Коефіцієнт поточної ліквідності показує, чи достатньо у підприємства коштів, які можуть бути використані ним для погашення своїх короткострокових зобов'язань протягом року.

6. Фондовідача показує, скільки продукції виробляє підприємство на кожен вкладений одиницю вартості основних фондів.



7. Коэффициент рентабельности собственного капитала показывает, как руководители предприятия и владельцы управляют капиталом предприятия и какую норму прибыли они создают на собственный капитал.

8. Период погашения кредиторской задолженности показывает, сколько оборотов в течение анализируемого периода необходимо предприятию для оплаты выставленных ей счетов или сколько дней для этого необходимо.

9. Коэффициент обновления основных средств показывает, какую часть от старых на конец отчетного периода основных средств составляют новые основные средства.

10. Рентабельность продукции показывает, насколько эффективным является производство и реализация произведенных товаров (услуг).

11. Рентабельность оборота показывает, сколько прибыли получит предприятие за одну гривну выручки.

12. Рентабельность совокупного капитала показывает, имеет ли компания базу для обеспечения высокой прибыльности собственного капитала [1].

У даний час проблема оцінки інвестиційної привабливості підприємств різної функціональної спрямованості є актуальною в Україні. Це пов'язано з тим, що висока інвестиційна активність становить одну з найважливіших умов розвитку підприємства. Інвестиційна поведінка потенційного інвестора визначається за чинниками, що характеризують як саме підприємство, яке цікавить інвестора, так і умови, в яких дане підприємство функціонує. У силу цього особливу важливість набуває інструментарій, яким керується інвестор при оцінці доцільності ведення активної інвестиційної політики щодо того чи іншого об'єкта його інтересів, тобто методологія оцінки інвестиційної привабливості підприємства.

Проте підприємство, проводячи інвестиційний аналіз та оцінку інвестиційної привабливості підприємства, повинні базуватися не тільки на великій кількості однотипних показників, розрахованих за даними бухгалтерської звітності, а й враховувати інші фактори, не пов'язані з фінансовою діяльністю підприємства (кон'юнктура ринку, ділова репутація акціонерів компанії, рівень злочинності в регіоні та ін.).

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Шеремет А. Методика финансового анализа / А. Шеремет, Р. Сайфулин. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 176 с. 2. Хобта В. М. Управление инвестициями: механизм, принципы, методы : монография / В. М. Хобта. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 1996. – 206 с. 3. Тютюнник В. Анализ инвестиционной деятельности предприятия [Электронный ресурс] / В. Тютюнник. – Режим доступа : <http://n-auditor.com.ua>. – Название с экрана.

Сулейманов Р. Д.

УДК 657.633

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

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Обоснованы теоретические основы сущности понятий "инновации" и "управление инновационной деятельностью". Проанализировано влияние инноваций на общую деятельность предприятия.

Анотація. Обґрунтовано теоретичні основи сутності понять "інновації" та "управління інноваційною діяльністю". Проаналізовано вплив інновацій на загальну діяльність підприємства.

Annotation. The theoretical foundations of the essence of the concepts of innovation and innovative planning activities were substantiated. The effect of innovation on the overall activities of a company was analysed.

Ключевые слова: предприятие, эффективность экономического роста, инновации, управление инновациями, стратегия, стратегическое планирование инновационной деятельности.

Формирование и развитие инновационных систем происходит в постоянно меняющейся инновационной среде, которая является источником инновационных идей, разработки инновационных

© Сулейманов Р. Д., 2014

проектов, их реализации и сопровождения, поиска и применения источников финансирования инноваций, анализа эффективности проектов и других процессов, которые объединяются понятием инновационной деятельности.

Инновационная деятельность, по мнению автора, представляет стратегический вид (область) экономической деятельности, связанный с генерацией идей, проведением научных исследований, применением объектов интеллектуальной собственности, разработкой и освоением новых продуктов (технологий, организационных решений), их производством для последующего коммерческого использования (коммерциализации) и продвижения (диффузии) на существующие или новые внутренние или внешние рынки товаров (работ, услуг) с целью повышения эффективности функционирования и обеспечения развития экономической системы. В настоящее время необходимость решения проблем, связанных с инновационным развитием экономики Украины, приобретает особое значение. К сожалению, безрезультатное обсуждение этого вопроса длится уже много лет. Без сомнения, в украинском обществе есть понимание того, что мировая экономика характеризуется кардинальными изменениями в определении направлений экономического прогресса.

Важность исследования инновационной деятельности подчеркивается большинством ученых, которые занимаются проблемами научно-технического прогресса. Среди них: Арефьева О. В., Бутейко О. А., П. Друкер, Ересько И. Г., Жук М. В., Йохна М. А., Корсунский С. В. В большинстве работ освещаются ценность и значения использования инноваций в деятельности предприятий.

Целью данной работы есть внесения предложений относительно управления инновационной деятельностью предприятий для получения конкурентных преимуществ за счет своевременного и оперативного внедрения новаций.

Инновационная деятельность представляет комплекс мероприятий, который позволяет превратить некий набор знаний и умений в материальную выгоду для предприятия. Специалисты разделяют несколько видов инновационной деятельности: техническую, технологическую и организационно-управленческую инновационную деятельность.

Управление инновационной деятельностью является своеобразным искусством, далеко не каждая идея, которая может посетить голову талантливого человека, может принести солидный доход предприятию. Многие технические разработки так и остаются в виде чертежей или расчетов из-за того, что современные технологии не могут реализовать их.

Управление инновационной деятельностью связано с повышенным уровнем риска, как правило, в инновационном портфеле должно находиться несколько идей, которые могут быть реализованы на предприятии. Аналитики не рекомендуют заниматься развитием одного крупного инновационного проекта, а рассредоточить свои усилия на несколько мелких проектов. Очевидно, что такой подход позволяет снизить объемы инвестиций для проектов и получить прибыль в случае реализации одной или нескольких бизнес-идей.

Для инновационной деятельности стратегическое и тактическое управление имеют важное значение, так как позволяют снизить риск принятия неверного управленческого решения, эффективно использовать имеющиеся ресурсы, четко определить инновационные процедуры и достичь поставленных целей на основе знаний о потребностях в новой продукции, уровне платежеспособности потребителей, наличии и поведении конкурентов.

Стратегическое управление инновационной деятельностью предполагает, по мнению автора, особый вид научно-практической деятельности по целенаправленному воздействию на процесс выработки инновационных идей и решений, разработку и реализацию инноваций на основе соединения функций планирования, организации, мотивации и контроля в целях долгосрочного развития экономической системы. Оно включает определение целей инновационной деятельности, выбор направлений ее развития и их обоснование, выделение возможностей и угроз их реализации, постановку инновационной стратегии и ее увязку с другими функциональными стратегиями. При этом необходимо отметить ведущую роль инновационной стратегии, поскольку она определяет перспективы развития экономической системы.

Тактическое управление инновационной деятельностью характеризуется, по мнению автора, совокупностью конкретных действий управленческого характера в краткосрочном периоде по выработке способов реализации инновационных решений для достижения целей стратегического управления инновациями. Оно включает принятие инновационных решений, определение команды реализации инновационного проекта, взаимодействие с элементами микро-, мезо- и макроокружения инновационной системы.

Инновационная политика предприятия (ИПП) – это форма стратегического управления, которое определяет цель и условия осуществления инновационной деятельности предприятия, которые наиболее полно используют имеющийся производственный потенциал и направленные на обеспечения его конкурентоспособности.

Формируется инновационная политика на базе двух противоположных подсистем. С одной стороны, это нужды рынка, потребителей, маркетинговая политика предприятия, а со второго – ресурсы: достижение в научной и производственной сферах, технологиях, управленческих механизмах, организационная культура предприятия, материальные, трудовые, финансовые и информационные ресурсы.

Инновационная политика предприятия предусматривает последовательную, запланированную, целенаправленную, комплексную инновационную деятельность предприятия относительно изменения каждого из элементов бизнеса определенного предприятия, вызванную спросом, обусловленную научно-техническим прогрессом и направленную на действующую организационную структуру, технологические процессы, стиль и методы управления, продукцией, которая выпускается, источники сырья и материалов, рынки сбыта, документооборот и др.



В системе экономического потенциала предприятия приоритетное значение принадлежит инновационному потенциалу, который является стратегическим критерием эффективности функционирования предприятия, его результативной составляющей.

Следует отметить, что инновация – это не просто понятия, которое означает нововведение, а новая функция производства, которое имеет историческое значение и есть необходимой для его развития. Инновация делает прыжок от старой функции производства к новой, но это еще не нововведение.

Инновация также рассматривается как общественно-технический экономический процесс, который через практическое использование идей и изобретений приводит к созданию лучших за своими свойствами изделий, технологий, появление которых на рынке может принести дополнительную прибыль. Инновация охватывает весь спектр видов деятельности – от исследований и разработок к маркетингу.

Инновацию можно трактовать как использования промышленностью новых идей, товаров, услуг, материалов, технологий немедленно после их открытие или изобретения с целью улучшения продукции, образов ее производства и распределения.

Таким образом, управление инновационной деятельностью может включать в себя также применение на предприятии новых форм менеджмента. Известно, что некоторые менеджеры стараются повысить прибыль предприятия, сэкономив на канцелярских товарах, но, внедрив более эффективную систему управления проектами или стимулирования сотрудников можно существенно повысить эффективность работы предприятия, что позволит принести солидный доход. В любом случае, управление инновационной деятельностью является творческим процессом, который таит в себе множество неожиданностей.

Научн. рук. Сигаева Т. Е.

Литература: 1. Ареф'єва О. В. Особливості інноваційної діяльності у сфері послуг / О. В. Ареф'єва, С. В. Забураний // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 121–126. 2. Бутейко О. А. Упровадження інновацій у промисловій підприємства України / О. А. Бутейко // Держава та регіони. – 2006. – № 2. – С. 23–25. 3. Друкер П. Ф. Практика менеджмента / П. Ф. Друкер ; пер. с. англ. – М. : Вильямс, 2003. – 398 с. 4. Єресько І. Г. Оцінка інноваційного потенціалу України / І. Г. Єресько // Економіка та держава. – 2006. – № 4. – С. 34–38. 5. Жук М. В. Інфраструктурне забезпечення інноваційного процесу в Україні / М. В. Жук, О. М. Бородіна // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 8. – С. 66–70. 6. Йохна М. А. Економіка та організація інноваційної діяльності : навч. посібн. / М. А. Йохна, В. В. Стадник. – К. : Аркадія, 2005. – 400 с. 7. Корсунський С. В. Інновації – основа економіки майбутнього : монографія / С. В. Корсунський // Інновації: проблеми науки та практики. – Х. : ІНЖЕК, 2007. – С. 20–38.

Раимбаев У. М.

УДК 657.633

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

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Анотація. Раскрыта сущность контроля как функции менеджмента, отражены основные принципы и требования к организации контроля на предприятии. Определены основные этапы проведения контроля.

Анотація. Розкрито сутність контролю як функції менеджменту, відображено основні принципи та вимоги до організації контролю на підприємстві. Визначено основні етапи проведення контролю.

Annotation. The essence of control as a management function was disclosed. The main principles and requirements to company management were described. The main stages of control were identified.

Ключевые слова: контроль, организация контроля на предприятии, принципы и требования к контролю, этапы проведения контроля.

© Раимбаев У. М., 2014



В рыночных условиях хозяйствования возрастает значение функции контроля на предприятии. Контроль становится необходимым, во-первых, для устранения неопределенности информации о ситуации, сложившейся на предприятии, во-вторых, для предупреждения возможности возникновения связанных с этой неопределенностью кризисных ситуаций, и, в-третьих, для обеспечения постоянного поддержания условий успешной деятельности.

Значительный вклад в научное и практическое исследование проблем роли контроля как функции управления сделали отечественные ученые и практики, в частности: Калюга Е. В., Кирейцев Г. Г., Пушкарь М. С., Шевчук В. А. и др.

Целью исследования является определение организационных предпосылок реализации контроля как функции управления на промышленном предприятии.

Контроль – это вид управленческой деятельности, который обеспечивает эффективность реализации управленческих решений, принятых руководством предприятий путем соблюдения всех необходимых условий, а, в случае необходимости, совершения текущих корректив. Таким образом, контроль является обязательной функцией менеджмента. Он является последней стадией управленческого процесса и играет роль связующего звена между управляющей и управляемой системами. Основная суть контроля заключается в наблюдении за реализацией планов и программ, использовании полученной информации для осуществления корректирующих действий.

Субъектами контроля могут выступать государственные и ведомственные органы, общественные организации, коллективные и коллегиальные органы управления, линейный и функциональный аппарат предприятий.

Объектами контроля являются: миссия, цели и стратегия предприятия, осуществляемые производственные процессы, деятельность структурных подразделений и отдельных исполнителей.

Правильное осуществление функции контроля требует соблюдения единства трех его стадий: установление фактов, их критическая оценка, предложение мероприятий по воздействию на управляемый объект в нужном направлении.

Основной задачей контроля является обеспечение достижения целей и осуществления миссии предприятия. Необходимость контроля как функции менеджмента, определяют следующие факторы: неопределенность среды (изменение законов, политики, технологии, рынка, состава работников предприятия и т. д.); опасность для возникновения кризисных ситуаций на рынке услуг; необходимость достижения успеха в деятельности предприятия, определение его составляющих; давление со стороны конкурентов; борьба за овладение рынков сбыта продукции [1].

Любой вид контроля должен осуществляться с учетом определенных принципов, в этом заключается научность подхода к осуществлению контроля. Можно выделить следующие принципы контроля [1 – 3]:

- вероятность (результаты контроля должны быть достоверными);
- объективность (то есть, контроль должен отражать объективную реальность на основе существующих фактов и событий);

- гласность (контроль должен проводиться открыто, за исключением особых случаев, и результаты контроля должны быть доступны для сотрудников организации);

- оперативность (оперативность означает то, что контроль должен проводиться, когда это необходимо, то есть в нужном месте и в нужное время);

- реальность;
- направленность на устранение ошибок и закрепления успеха (важной особенностью эффективного контроля является то, что он представляет императив к действию по устранению ошибок выявленных в ходе проведенного контроля) [4].

Для того чтобы был эффективным, процесс организации контроля на предприятии должен учитывать соответствующие требования [1; 4 – 6]:

- всеохватность, то есть контроль должен охватывать все уровни и процессы управления;

- непрерывность, то есть контроль осуществляется постоянно и непрерывно;

- целеустремленность, то есть контроль должен проводиться по основным существенным вопросам;

- своевременность, то есть проведение рассматривая на предупреждение появления негативных явлений;

- оперативность (контроль позволяет немедленно начать соответствующие корректирующие меры);

- законность, то есть при осуществлении контроля необходимо руководствоваться установленными правилами и не допускать отклонений от них;

- оптимальность – максимальный эффект от реализации контроля должен достигаться минимальными затратами ресурсов;

- сочетать в себе проверку качества работы с предоставлением своевременной помощи [7].

Основными формами контроля являются наблюдение, исследование, эксперимент [1].

Процесс проведения контроля делится на определенные стадии или этапы [8].

На первом этапе формируются цели, выбираются методы и формы контроля, разрабатывается программа и определяется круг конструктивных вопросов, непосредственные исполнители контроля, сроки его осуществления, формы отчета о проделанной работе.

На втором этапе выбираются места контроля, осуществляется сбор учетных данных, материалов наблюдений и замеров, проводится соответствующая обработка полученной информации; вычисляются необходимые показатели, проводится группирование данных, составляются аналитические таблицы, графики и диаграммы, которые позволяют раскрыть суть дела, провести сравнение и оценку, спрогнозировать возможные результаты.



Третий этап – это определение уровня достижения желаемых результатов контроля, формулирование выводов и предложений по изменениям в деятельности контролируемого объекта и осуществления корректирующего воздействия на него.

При осуществлении различных видов контроля используются оценки, которые учитывают требования внешней среды (законы, постановления и распоряжения государственных органов, профсоюзов, действия конкурентов, поставщиков трудовых, материально-технических и финансовых ресурсов, потребителей), а также внутренней среды (миссия и конкретные конечные цели, их структура и задания, ресурсное обеспечение).

Таким образом, контроль является необходимым направлением управленческой деятельности, правильная организация которого позволит повысить эффективность хозяйственной деятельности предприятия. Выбор объекта контроля обуславливает необходимость учета особенностей его проведения. Направлением дальнейших исследований является определение сущности и содержания постоянных и переменных затрат как объекта контроля.

Научн. рук. Веретенникова А. Б.

Литература: 1. Калюга С. В. Фінансово-господарський контроль у системі управління / С. В. Калюга. – К. : Ельга ; Ніка-Центр, 2002. – 360 с. 2. Економічний енциклопедичний словник / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко та ін. – Львів : Світ, 2006. – 256 с.; 3. Пушкар М. С. Філософія обліку / М. С. Пушкар. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002. – 157 с. 4. Стефанюк І. Б. Поняття, сутність і причини виникнення контролінгу / І. Б. Стефанюк // Фінанси України. – 2005. – № 2. – С. 146–154. 5. Фінансовий менеджмент. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 531 с. 6. Белік В. Д. Підходи до організаційної системи внутрішнього контролю / В. Д. Белік // Міжнародний збірник наукових праць. – 2009. – Випуск 3 (15). – С. 84–100. 7. Булкот Г. В. Місце внутрішньогосподарського контролю в системі управління підприємством / Г. В. Булкот // Збірник наукових праць Черкаського технологічного університету. – 2009. – Випуск 24. – С. 68–73. 8. Шаровська Т. С. Організація і методика контролю інвестиційної діяльності підприємства / Т. С. Шаровська // Научно-технический сборник. – 2009. – № 89. – С. 62–69.

Текаев М. Т.

УДК 658.012

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

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Рассмотрен подход к оценке уровня развития инновационного потенциала персонала организации на основе количественных и качественных показателей уровня его развития.

Анотація. Розглянуто підхід до оцінки рівня розвитку інноваційного потенціалу персоналу організації на основі кількісних і якісних показників рівня його розвитку.

Annotation. An approach to the evaluation of innovative potential development of staff was analysed on the basis of quantitative and qualitative indicators of development.

Ключевые слова: оценка, инновационный потенциал персонала, инновационная экономика, управление персоналом.

В современной научной практике инновационную деятельность персонала трактуют как направленную на предоставление новых идей и разработок, приводящих к изготовлению качественно нового продукта, новым технологиям, технике, к использованию информации, знаний и т. д. Такой труд считается высшим уровнем интеллектуальной активности и часто характеризуется термином "креативный" (от латинского слова "сreare" – творить, создавать). Последний, в свою очередь, отождествляют с понятием "творческий", хотя, с точки зрения научной практики, понятие творчества более широкое и предполагает также литературную, артистическую, художественную и другие

© Текаев М. Т., 2014



виды деятельности. Наряду с материальными факторами побуждения к инновационному труду на людей часто действуют также скрытые и не менее важные нематериальные факторы: потребность в признании, стремление к познанию и созиданию нетрадиционного, необходимость нового побуждения психики, и в конечном итоге – утомляемость людей от обычного, будничного. Приоритетность влияния каждого из них трудно предвидеть.

Эволюционные аспекты исследования данного вопроса свидетельствуют о том, что инновационную деятельность выделяли начиная еще с давних времен, когда стали использовать новые нетрадиционные подходы к организации труда и управления людьми. Попытки объяснить механизмы этих явлений, понять их природу прослеживаются еще в Древней Греции. Именно здесь впервые было введено такое понятие, как "поризм", означающее новую идею, непредсказуемое следствие, промежуточный результат, возникающий без взаимосвязи с целью данной конкретной познавательной деятельности. Можно также вспомнить американский опыт по использованию "инженеров-рационализаторов", известных зарубежных представителей научного менеджмента и научной организации труда (Ф. Тейлора, Ф. Гилберта, Г. Гранта, И. Кларка, Ф. Ротлисберга, А. Файоля, Г. Эмерсона и др.), выдающихся советских ученых (Богданова А. А., Германского О. А., Гастева А. К., Керженцева П. М.), опубликовавших много работ по проблематике научной организации, теории и практике рационализаторства и стимулирования творческой инновационной деятельности.

Цель статьи – рассмотреть методологические особенности использования и побуждения к инновационной трудовой деятельности, определить ее сущность и проблематичные аспекты, описать основные подходы к улучшению стимулирования [1, с. 56–59].

В процессе функционирования организации как экономической системы в условиях инновационной экономики деятельность персонала является ведущим фактором, определяющим основу для разработки инновационных идей и их успешного внедрения. Таким образом, работники организации должны быть способны к восприятию и внедрению инноваций (инновационной деятельности) на своем рабочем месте, а также к их продуцированию (инновационной активности). Следовательно, организации требуется развивать инновационный потенциал персонала (ИПП), а также применять методы его оценки.

В данном исследовании автор основывается на следующем определении ИПП: совокупность знаний, навыков, способностей и личностных характеристик персонала, определяющих меру его готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности.

ИПП рассматривается как единство количественных и качественных характеристик персонала. Количественные характеристики соотносятся главным образом с численностью персонала, занятого инновационной деятельностью, проявляющего инновационную активность, а качественные – со степенью подготовленности рабочей силы к выполнению стоящих перед организацией задач инновационного развития. При оценке ИПП необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Но при этом решающую роль в оценке ИПП играет качественная сторона, так как гораздо большее значение на инновационное развитие организации оказывают компетенции сотрудников, нежели их количество [2, с. 6].

Для количественной оценки ИПП можно использовать различные подходы, опираясь на следующие данные: число вовлеченных в инновационную деятельность сотрудников, результаты инновационной деятельности (количество и стоимость инновационных разработок), временные характеристики инновационной деятельности (время жизни инновационного продукта, то есть качество инноваций; время реализации проекта от постановки задачи или появления идеи до вывода готового продукта на рынок).

На основании показателя числа вовлеченных в инновационную деятельность сотрудников НВИД, которое измеряется по фактическому участию каждого сотрудника в инновационной деятельности, выводится доля сотрудников, занятых инновационной деятельностью УСВИД (%), по отношению к общему числу сотрудников организации ЧСО, что можно представить следующей формулой:

$$y_{\text{свид}} = \frac{N_{\text{вид}} \cdot 100 \%}{\text{Ч}_{\text{со}}}.$$

Для оценки результатов инновационной деятельности сотрудников УРИДС необходим расчет количества инновационных разработок КИР по отношению к общему количеству интеллектуальных активов организации КИЛО в заданном периоде времени:

$$y_{\text{ридс}} = \frac{K_{\text{ир}} \cdot 100 \%}{K_{\text{иао}}}.$$

Оценка временных характеристик инновационной деятельности персонала базируется на двух показателях:

время жизни инновационного продукта ВЖИП – чем больше данный показатель, тем выше качество инновации;

время реализации инновационного проекта от постановки задачи или появления идеи до начала ее применения/выхода на рынок ВРИП – чем оно меньше, тем более эффективно происходит работа с инновациями в организации [3, с. 80].



Описанные группы показателей по отдельности не позволяют оценить полную картину состояния развития ИПП и должны использоваться в совокупности. За основной показатель уровня развития ИПП предлагаем взять стоимость инновационных активов на одного сотрудника, вовлеченного в инновационную деятельность. Следовательно, формулу уровня развития ИПП можно записать следующим образом:

$$y_{\text{РИДС}} = \frac{K_{\text{ИП}} \cdot C_{\text{ИА}}}{K_{\text{ИАО}}},$$

где $C_{\text{ИА}}$ – стоимость инновационных активов организации, созданных за определенный период времени (чем выше их стоимость, тем более качественными можно считать инновационные разработки персонала).

Для произведения оценки качественных показателей уровня развития ИПП выделяются группы критериев и предложено на их основе произвести мультиатрибутивную оценку по методу Д. Хоукинса, которая предполагает серию оценок критериев и суммирование их для формирования общего соотношения существующего уровня развития ИПП к эталонному.

В результате были сформированы следующие группы критериев:

1. Критерии, характеризующие интеллектуальную готовность к инновационной деятельности: состояние образования и самообразования сотрудника; уровень профессиональных знаний, навыков и умений; уровень общего интеллекта [4, с. 90–92].

2. Критерии, охватывающие мотивационные качества работника: ведущий источник мотивации; готовность к преодолению препятствий, стрессоустойчивость; готовность брать на себя ответственность за принятие решений и их результат.

3. Критерии, характеризующие коммуникативные качества работника: работа с информацией и обмен знаниями; формирование базы знаний организации; способность вовлечения людей в групповую деятельность.

4. Критерии, отражающие инновационную активность работника: владение информацией об отраслевых НИОКР и участие в НИОКР; генерирование новых идей; поиск и реализация пути практического воплощения идеи.

5. Критерии, характеризующие личностные качества работника-новатора: отношение к переменам; готовность воспринимать и использовать новые возможности; инициативность; гибкость мышления.

Таким образом, оценка количественных и качественных показателей уровня развития инновационного потенциала персонала позволит судить об эффективности инновационной деятельности организации в заданный промежуток времени и определить направления наращивания инновационного потенциала персонала. В целом, алгоритм проведения оценки инновационного потенциала персонала организации может быть представлен следующими этапами:

Определение системы количественных и качественных показателей оценки инновационного потенциала персонала.

Выбор метода оценки.

Определение круга оцениваемых сотрудников.

Разработка плана проведения процедуры оценки.

Проведение процедуры оценки.

Анализ результатов оценки и определение направлений наращивания инновационного потенциала персонала.

Подводя итоги, следует отметить, что для повышения эффективности инновационного развития организации необходимо наличие системы управления ИПП организации, важнейшим компонентом которой является система оценки ИПП. На основе применения представленного подхода к оценке ИПП можно делать вывод о целесообразности мотивации, привлечения конкретных работников к решению инновационных задач, обучения, на какой из компонентов инновационного потенциала персонала обратить внимание для формирования качеств работника, наиболее полно отвечающих требованиям инновационного развития организации [4, с. 90–92].

Таким образом, повышению эффективности использования инновационной деятельности персонала в отечественной практике могут способствовать:

1) формирование рациональной инновационной политики государства, направленной на обеспечение стимулирования влияния налоговой, кредитной, бюджетной систем, комплекса экономических, правовых, организационных и административных рычагов;

2) улучшение финансирования развития науки и образования;

3) активизация инновационного поведения работников промышленных предприятий в результате осуществления стимулирующей макроэкономической политики, позволяющей обеспечить их выход из кризисного состояния, стабилизацию экономического развития на базе повышения производительности труда;

4) реструктуризация экономики, формирование конкурентной среды, создание инновационно-инвестиционного механизма, способного содействовать притоку капитала в ведущие отрасли производства;

5) внедрение налоговых льгот для предприятий, осуществляющих инновационную деятельность;

6) использование системы страхования инновационных рисков;

- 7) развитие информационной инфраструктуры для предоставления консультационных услуг инноваторам и инвесторам;
- 8) поддержка изобретательства и рационализаторства со стороны государственных, региональных и производственных структур;
- 9) распространение инновационной культуры персонала, приоритетных направлений ментальности и др.

Научн. рук. Томах В. В.

Литература: 1. Богоявленская Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д. Б. Богоявленская. – Ростов н/Д : Изд. Ростовского ун-та, 2003. – 176 с. 2. Богоявленская Д. Б. Пути к творчеству / Д. Б. Богоявленская. – М. : Знание, 2008. – 96 с. 3. Калитич Г. И. Идеи должны работать: как использовать творчество каждого / Г. И. Калитич, В. И. Джелали, Г. А. Андрощук. – К. : Знание, 2011. – 64 с. 4. Вильховченко Э. Прогресс труда на современном этапе научно-технической революции / Э. Вильховченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 6. – С. 57–62. 5. Кастельс М. Информационное общество и государство благосостояния. Финская модель / М. Кастельс, Й. П. Химанен. – М. : Логос, 2002. – 219 с. 6. Гельведий К.-А. Об уме : собр. соч. в 2-х т. Т. 1. / К.-А. Гельведий. – М., 2007. – 640 с. 7. Гончаров В. В. В поисках управления. Руководство для высшего управленческого персонала : В 2-х т. Т. 2. / В. В. Гончаров. – М. : МНИИПУ, 2008. 8. Бовин А. А. Управление инновациями в организации / А. А. Бовин, Л. Е. Черединова, В. А. Якимович. – М. : Омега-Л, 2008. – 417 с.

УДК 336.6:658.14

Ткачук О. О.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОПТИМІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

Анотація. Висвітлено питання оптимізації джерел формування інвестиційних ресурсів інноваційного проекту. Узагальнено відомості про існуючі методи розрахунку вартості ціни капіталу. Обґрунтовано етапи оптимізації інвестиційних ресурсів.

Аннотация. Рассмотрены вопросы оптимизации источников формирования инвестиционных ресурсов инновационного проекта. Обобщены сведения о существующих методах расчета стоимости цены капитала. Обоснованы этапы оптимизации инвестиционных ресурсов.

Annotation. The issues of optimization of investment resources of an innovative project were studied. Information about the current methods of calculating the cost of capital price is summarized, stages of optimization of investment resources were justified.

Ключові слова: інвестиційні ресурси, структура інвестиційних ресурсів, середньозважена ціна капіталу.

Оптимізація джерел формування інвестиційних ресурсів полягає у встановленні оптимальних пропорцій внутрішніх (власних) і зовнішніх (позикових і залучених) джерел фінансування з метою високої фінансової стійкості підприємства і максимізації прибутку. Інвестування є важливим елементом інноваційного механізму, що забезпечує ефективність управління і в кінцевому рахунку успіх інноваційної діяльності.

Питанням оптимізації структури капіталу при інвестуванні інноваційних проектів присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: Балабанова І. Т., Г. Бірмана, Бланка І. А., Карлика А. Є., Ковальова В. В., Р. Томаса, Д. Норткотта та ін. Однак проблема оптимізації структури інвестиційних ресурсів залишається недостатньо вивченою та потребує теоретичного та методичного забезпечення. Це обумовлює актуальність теми даної статті.

Стратегічна важливість рішень, пов'язаних із структурою капіталу фірми, пов'язана з тим, що високі витрати на капітал, що виникають у результаті неправильно обраного співвідношення боргового навантаження і власних коштів, створюють перешкоди для розвитку компанії. Отже, метою даного дослідження є постановка і вирішення проблеми оптимізації інвестиційних ресурсів з урахуванням різних джерел фінансування.

© Ткачук О. О., 2014



Згідно із Законом України "Про інвестиційну діяльність" від 18.09.1991 р. № 1560-XII інвестиційна діяльність може здійснюватись за рахунок [1]:

власних фінансових ресурсів інвестора (прибуток, амортизаційні відрахування, відшкодування збитків від аварій, стихійного лиха, грошові нагромадження і заощадження громадян, юридичних осіб тощо);

позичкових фінансових коштів інвестора (облігаційні позики, банківські та бюджетні кредити);

залучених фінансових коштів інвестора (кошти, одержані від продажу акцій, пайові та інші внески громадян і юридичних осіб);

бюджетних інвестиційних асигнувань;

безоплатних та благодійних внесків, пожертвувань організацій, підприємств і громадян.

Структура інвестиційного капіталу пов'язана із співвідношенням власного капіталу та залученого для фінансування діяльності в довгостроковому періоді.

Україна має обмежені бюджетні ресурси, які спрямовуються на покриття поточних витрат, на підтримку охорони здоров'я та освіти тощо. З огляду на це, обсяг коштів, що лишається для капітальних вкладень, є невеликим, і майже завжди недостатнім для реалізації інноваційних проєктів (видання "Public Finance Review" оцінило державні інвестиції, необхідні для стабільного економічного розвитку України, у понад 100 мільярдів доларів США протягом наступних 10 років [2, с. 4]). Саме тому оптимізація структури капіталу компанії є одним з ключових і, в той же час, складних завдань, що вирішуються в галузі корпоративних фінансів. У процесі розвитку, розширення або реалізації інноваційного проєкту компанія має потребу в інвестиціях, які можуть бути залучені за допомогою позики або внесків власників. Фірма може випускати безліч різних видів цінних паперів і користуватися різними борговими інструментами, але вона прагне знайти особливу комбінацію даних активів для одержання максимальної вигоди.

Процес формування інвестиційних ресурсів має базуватися на таких принципах:

Принцип урахування перспектив розвитку інвестиційної діяльності.

Принцип забезпечення відповідності обсягу залучених інвестиційних ресурсів обсягу інвестиційних потреб підприємства.

Принцип забезпечення оптимальної структури інвестиційних ресурсів з позицій ефективної інвестиційної діяльності.

Принцип забезпечення мінімізації витрат з формування інвестиційних ресурсів із різних джерел.

Принцип забезпечення високоефективного використання інвестиційних ресурсів у процесі інвестиційної діяльності [3, с. 380–382].

Фінансовому менеджеру для оцінки ефективності діяльності підприємства, прийняття як інвестиційних, так і інших видів управлінських рішень необхідно хоча б приблизне знання вартості капіталу та його окремих компонент. Для розрахунку ціни капіталу та визначення структури інвестиційного капіталу можна скористатися таким алгоритмом:

1. Ідентифікація основних джерел формування капіталу підприємства.

2. Розрахунок ціни кожного джерела фінансування.

3. Розрахунок середньозваженої ціни капіталу.

4. Розробка заходів щодо оптимізації структури капіталу.

По-перше, для визначення ціни капіталу найбільш важливими є такі джерела:

1. Власні кошти: статутний капітал (звичайні та привілейовані акції) і нерозподілений прибуток.

2. Позикові кошти: довгострокові кредити й облігаційні позики.

По-друге, необхідно розрахувати ціну кожного джерела фінансування. Наприклад, вартість облігаційної позики. Вона приблизно дорівнює доходу, який отримує власник облігації. Відсотки по облігаційних позиках виплачуються з чистого прибутку, тому коригування вартості облігаційної позики на податок на прибуток не проводиться [4]. Наближений розрахунок вартості позикового капіталу, представленого облігаціями (Vo), можна одержати за формулою (1):

$$V_0 = \frac{PV + (НЦ - PC) / K}{(PC + НЦ) / 2} \quad (1)$$

де PV – сума процентних виплат;

НЦ – номінальна вартість облігації;

PC – поточна ринкова ціна облігації;

K – кількість років до погашення.

Далі необхідно розрахувати вартість довгострокових кредитів. Відсотки за користування кредитами включаються залежно від їх величини повністю або частково в собівартість продукції, що зменшує розмір оподаткованого прибутку [5]. Ціна довгострокових кредитів (Vk) визначається як відсоток за кредит, скоригований на ставку податку на прибуток за формулою (2):

$$V_k = A \times \sum_{t=1}^n \frac{1}{(1+R)^t} \quad (2)$$

де A – щорічні виплати за кредитом;

R – ставка дисконту;

t – кількість періодів.



Далі проводиться розрахунок вартості звичайних акцій. У загальному випадку вартість залучення коштів із використанням звичайних акцій можна розрахувати лише приблизно, тому що по звичайних акціях заздалегідь невідомий рівень дивідендів. Для розрахунків можна використовувати модель оцінки капітальних активів (Capital Asset Pricing Model, CAPM) [4].

Найбільш важлива характеристика даної моделі полягає в тому, що очікувана прибутковість активу пов'язується зі ступенем його ризикованості, яка вимірюється β -коефіцієнтом. Для того щоб зрозуміти, яким чином складаються ціни фінансових активів, необхідно сконструювати модель. Модель оцінки вартості звичайних акцій буде виглядати таким чином:

$$V_a = BPr + (PЦп - BPr) \times \beta, \quad (3)$$

де V_a – ціна звичайних акцій, як джерело фінансування;

BPr – безризикова прибутковість цінних паперів;

$PЦп$ – ринкова вартість або необхідна прибутковість портфеля цінних паперів;

$(PЦп - BPr)$ – ринкова премія за ризик;

β – коефіцієнт, що характеризує міру коливання акцій підприємства щодо середнього курсу акцій на ринку.

Найчастіше в якості безризикової ставки прибутковості рекомендується використовувати відсоток за довгостроковими державними зобов'язаннями. β -коефіцієнт відображає рівень мінливості конкретного цінного паперу відносно усередненої та є критерієм доходу на акцію порівняно з середнім доходом на ринку цінних паперів [5].

Наступні розрахунки проводяться по вартості привілейованих акцій. Вартість привілейованих акцій визначається за рівнем дивідендів, що виплачуються власникам привілейованих акцій, отже, вартість привілейованих акцій визначається шляхом ділення річних дивідендів по привілейованих акціях на чистий дохід від продажу привілейованої акції.

Нарешті, можна розрахувати вартість нерозподіленого прибутку. Ціна даного джерела становить очікувану прибутковість звичайних акцій підприємства і визначається тими ж методами що й ціна звичайних акцій. Нерозподілений прибуток належить власникам звичайних акцій і може бути спрямована на реінвестування або виплату дивідендів.

Наступним, третім кроком необхідно визначити середньозважену ціну капіталу. Загальна ціна капіталу становить середнє значення цін кожного джерела в загальній сумі капіталу. Показник характеризує відносний рівень загальної суми витрат із забезпечення кожного джерела фінансування та становить середньозважену вартість капіталу, яка розраховується за формулою (4):

$$WACC = \sum K_i \times C_i, \quad (4)$$

де $WACC$ – середньозважена вартість капіталу;

K_i – питома вага i -го джерела коштів у загальній величині капіталу;

C_i – вартість i -го джерела коштів.

Економічний сенс даного показника полягає в тому, що підприємство може приймати будь-які рішення в рамках здійснення основної діяльності, реалізовувати будь-які інвестиційні проекти, якщо рівень їх рентабельності перевищує поточне значення показника – середньозваженої ціни капіталу. Виконаний аналіз може бути доповнений розрахунками по традиційних методах [5], які припускають оцінку ліквідності, фінансової стійкості і т. д.

Останнім кроком є оптимізація структури капіталу. Структура капіталу – це стратегічно важливий параметр для будь-якої компанії. Вкрай низька частка позикових коштів у структурі капіталу фактично означає недовикористання потенційно "дешевшого", ніж власний капітал, джерела фінансування діяльності компанії. У такій ситуації у компанії складаються більш високі сукупні витрати на капітал і це, як наслідок, формує завищені вимоги до рентабельності майбутніх вкладень. Однак з іншого боку, переважанню капіталу компанії позиковими засобами також підвищує вимоги до прибутковості, оскільки зростає ймовірність неможливості відповісти за зобов'язаннями і ризики інвесторів [3].

Управління структурою капіталу полягає в створенні змішаної структури капіталу, і представляє таке оптимальне поєднання власних і позикових джерел, при якому мінімізуються загальні витрати на капітал ($WACC \rightarrow \min$), і максимізується ринкова вартість підприємства. Можна виділити основні етапи оптимізації структури капіталу:

Аналіз величини і складу капіталу за ряд періодів, а також аналіз тенденцій зміни його структури.

Оцінка ключових факторів, що визначають структуру капіталу. Фактори: галузеві особливості господарської діяльності; рівень прибутковості поточної діяльності; стадія життєвого циклу підприємства та ін.

Здійснення різноманітних розрахунків зі знаходження оптимальної структури капіталу.

Оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації його середньозваженої ціни. Оптимізація ґрунтується на попередній оцінці власних і позикових джерел за різних умов їх залучення і розрахунках середньозваженої ціни капіталу.

Якщо пропорція позикового і власного капіталу не є оптимальною, посилюється агентський конфлікт, тобто конфлікт менеджменту і власника. Він може проявлятися у трансформації мотиваційної складової менеджменту, а також може призвести до формування неефективного стилю управління компанією. Так, менеджмент компанії може приймати сумнівні інвестиційні рішення, що



ведуть до реалізації особливо ризикових проектів. Нарешті, висока частка позикових коштів не може залишатися довго непоміченою: клієнти і постачальники компанії, що входять до групи основних стейкхолдерів, можуть відмовлятися від ділових взаємин із такою компанією, вважаючи її недостатньо фінансово стійкою [3].

Таким чином, неправильні рішення щодо структури капіталу можуть істотно впливати на всі сфери діяльності компанії і на її фінансовий результат.

Отже, успішність інвестування в інноваційний проект залежить від вдало вибраного співвідношення часток власного та позикового капіталу. Оптимальною структурою капіталу вважається таке співвідношення позикових і власних коштів, при якому досягається мінімум сукупних витрат на капітал, і при цьому, ризики банкрутства мінімальні, а отже, ринкова вартість бізнесу досягає максимуму. Фірма може випускати безліч різних видів цінних паперів і користуватися різними борговими інструментами, але вона повинна знайти особливу комбінацію даних активів для одержання максимальної вигоди.

Наук. керівн. Верещагіна Г. В.

Література: 1. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18.09.1991 р. № 1560-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>. – Назва з екрану. 2. Україна: оцінка управління державними інвестиціями: матеріали Світового банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.world_bank.org/en/country/ukraine/research. – Назва з екрану. 3. Мельник В. М. Концептуальні напрямки оптимізації структури капіталу / В. М. Мельник // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 1. 4. Aswath Damodaran. Investment Philosophies: Successful Strategies and the Investors Who Made Them Work, August 2012 [Electronic resource]. – Access mode : <http://people.stern.nyu.edu/adamodar/pdfiles/country/invphil11day.pdf>. 5. Бланк И. А. Инвестиционной менеджмент / И. А. Бланк. – К. : МП "Итем" ; ЛТД "Юнайтед Лондон Трейд Лимитед", 2009. – 447 с.

Баталічева Т. Є.

УДК 330.131.7

Студент 4 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ МЕТОДІВ КІЛЬКІСНОЇ ОЦІНКИ РИЗИКІВ

Анотація. Проаналізовано основні методи кількісної оцінки ризику у підприємницькій діяльності, виявлено їх переваги і недоліки з метою вдосконалення цих методів.

Аннотация. Проанализированы основные методы количественной оценки риска в предпринимательской деятельности, выявлены их преимущества и недостатки с целью совершенствования этих методов.

Annotation. The basic methods of quantitative risk assessment in business were analyzed, their advantages and disadvantages were identified with a view to improving these methods.

Ключові слова: ризик, кількісна оцінка ризику, методи оцінки ризику.

Ризик – невід’ємна складова частина людського життя. Він породжується невизначеністю, відсутністю достатньо повної інформації про подію чи явище, та неможливістю прогнозувати розвиток подій. В умовах жорсткої конкуренції, політичної та економічної нестабільності однієї з найважливіших задач функціонування підприємства є виявлення та аналіз ризиків, що можуть виникнути в процесі його роботи, а також визначення найбільш ефективних методів зниження ризиків.

У західних країнах явище економічного ризику почали відслідковувати й вивчати вже наприкінці XIX століття. На початку XX століття проблема ризику почала активно досліджуватися і вітчизняними економістами, а поняття ризику було закріплено в низці законодавчих актів колишнього СРСР. Але вже в середині 30-х років XX століття "ризик" був оголошений буржуазним поняттям, характерним для капіталістичного господарства і зовсім невластивим плановому характеру соціалістичної системи господарювання [1].

© Баталічева Т. Є., 2014



Відновлення інтересу до поняття ризику в підприємницькій діяльності відбулося лише на початку 90-х років ХХ століття і, перш за все, було пов'язано з економічними реформами та перебудовою. В Україні народження нового напрямку наукових досліджень, відомого як ризикологія, було проголошено на конференції, яка відбулася у жовтні 1998 р. [2, с. 130].

Сьогодні ж в Україні, все більше приділяється уваги своєчасному виявленню ризику та його аналізу. Велику увагу цим питанням надавали Вітлінський В. В., Донець Л. І., Матвійчук В. В., Стещенко О. Д. та ін.

Незважаючи на те, що ситуації, коли відсутній ризик, в економіці майже не зустрічаються, це явище є недостатньо вивченим. І до сьогодні в економічній літературі спостерігається неоднозначність у трактуванні рис, властивостей і елементів ризику, а також методів аналізу ризику та способів управління ним. З огляду на це, метою роботи є дослідження найбільш ефективних для застосування методів оцінювання ризиків у підприємницькій діяльності.

Оцінка ризику – один з етапів аналізу ризиків. Вона полягає в якісній або кількісній оцінці можливих втрат і можливості їх виникнення. Кількісна оцінка ризику припускає математичну оцінку міри і ступеня ризику. Набуті значення включаються в розрахунки, що обґрунтовують економічну ефективність ухвалюваних рішень.

Для кількісної оцінки ризику існують різні методи, кожен з яких має свої переваги і недоліки і використовується в цілком конкретних ситуаціях; універсального методу, прийнятого для всіх випадків, не існує [3].

Статистичний метод ґрунтується на аналізі коливань оцінного показника за визначений період часу. Залежно від результативності дій за цей період часу діяльність підприємства відносять до однієї з п'яти зон ризику: безризикова зона, зона мінімального ризику, зона підвищеного ризику, зона критичного ризику, зона неприпустимого ризику [4]. Віднесення результатів діяльності до тієї чи іншої зони ризику виконується залежно від рівня втрат. Так, у безризиковій зоні втрати відсутні; у зоні мінімального ризику втрати не перебільшують чистого прибутку; у зоні підвищеного ризику втрати вище за чистий прибуток, але менше за валовий дохід; у зоні критичного ризику втрати вище за валовий дохід, але менше виторгу від реалізації продукції; у зоні неприпустимого ризику втрати зіставні з розміром власних коштів підприємств [3].

Аналітичний метод використовує традиційні показники, які застосовуються для оцінки ефективності інвестиційних і інноваційних проектів: період окупності, внутрішня норма прибутковості, індекс рентабельності, чистий приведений дохід тощо. Порівнюючи значення зазначених показників альтернативних проектів, визначають ступінь їх ризику [4].

Метод використання дерева рішень й імовірнісного підходу дозволяє розглядати й аналізувати різні сценарії розвитку подій, викликані впливом різних чинників ризику [4].

Метод оцінки фінансової стійкості чи оцінки доцільності витрат орієнтований на ідентифікацію потенційних зон фінансової стійкості і відповідних їм зон ризику у сфері виробничо-фінансової діяльності підприємства (інвестування проекту), у результаті чого робиться висновок про фінансову стійкість конкретного виду діяльності чи про доцільність інвестиційних вкладень [4].

Метод експертних оцінок є тим єдиним методом, який дозволяє оцінювати ступінь ризику конкретних рішень чи видів діяльності в умовах дефіциту інформації. Він широко застосовується в різних його різновидах.

Нормативний метод передбачає застосування системи відомих фінансових коефіцієнтів та їх нормативних значень, з якими порівнюють фактичні значення. За ступенем невідповідності оцінюють величину ризику [4].

Метод аналізу чутливості проекту полягає у виявленні чутливості конкретних оціночних показників проекту при зміні значень його вхідних параметрів [4].

Метод аналогій передбачає використання даних про ризики аналогічних проектів, що виконувалися в аналогічних умовах, для оцінки ризику конкретних проектів [4].

Слід проаналізувати переваги і недоліки кожного з наведених методів кількісної оцінки ризиків. Результати подано в таблиці.

Таблиця

Переваги і недоліки методів кількісної оцінки ризиків

Назва методу	Переваги	Недоліки
1	2	3
Статистичний метод	Можливість одержання найбільш повної кількісної картини про рівень ризику	Не аналізуються джерела походження ризику, необхідна повна статистична інформація, невисока точність оцінки
Аналітичний метод	Можливість проведення пофакторного аналізу параметрів, які впливають на ризик	Метод ще недостатньо розроблений на теоретичному рівні
Метод використання дерева рішень	Дозволяє розглядати й аналізувати різні сценарії розвитку подій	Досить складно точно оцінити вірогідність настання несприятливих умов

1	2	3
Метод оцінки фінансової стійкості	Дозволяє зарахувати підприємство до однієї із зон фінансової стійкості, і відповідно, ризику	Не враховує вплив конкретних чинників ризику на зростання чи зменшення ступеня ризику проекту
Метод експертних оцінок	Оцінки тих видів ризику, які іншими методами оцінити неможливо, простота розрахунку	Здобуті результати мають суб'єктивний характер, невисока точність оцінки
Нормативний метод	Простота розрахунку та оперативність	Невисока точність оцінки, не дає можливості врахувати нюанси конкретної ситуації
Метод аналізу чутливості	Дозволяє проаналізувати, яким буде ризик під впливом різних факторів	Не дозволяє оцінити, яке буде значення ризику насправді
Метод використання аналогів	Використання попереднього досвіду робіт за відсутності чіткої бази для порівняння	Ігнорування фактору розвитку будь-якої діяльності, невисока точність

Оскільки кожний із розглянутих методів має недоліки, то в практичній діяльності слід використовувати декілька методів. Природно, отримані різними методами результати будуть відрізнятися, але дослідження розходжень між ними дозволить виявити чинники, які враховуються в одних методах і відсутні в інших, що впливає на точність оцінки і достовірність результатів. Аналіз розходжень у результатах дасть змогу виявити існуючі тенденції розвитку майбутніх подій з погляду ризику тих чи інших видів діяльності.

Наук. керівн. Верещагіна Г. В.

Література: 1. Тарасова К. І. Методологічні засади кількісної оцінки ризиків / К. І. Тарасова // Наукові записки. Серія "Економіка". – 2013. – Випуск 23. – С. 367–372. 2. Вітлінський В. В. Перша всеукраїнська науково-практична конференція з проблем економічного ризику / В. В. Вітлінський, Л. В. Колобова // Фінанси України. – 1999. – № 1. – С. 130–132. 3. Дудар Т. Г. Інноваційний менеджмент : навч. посібн. / Т. Г. Дудар, В. В. Мельниченко. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – 250 с. – С. 181–200. 4. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент : навч. посібн. / П. П. Микитюк. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 295 с. – С. 177–209.

Кравець Є. В.

УДК 659.2

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

ОЦІНЮВАННЯ УСПІХУ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Виявлено показники оцінювання консалтингових компаній як партнерів по бізнесу, досліджено праці вітчизняних та іноземних науковців, а також розглянуто фактори, які потрібно постійно аналізувати для усунення непорозуміння в оцінках.

Аннотация. Выявлены показатели оценивания консалтинговых компаний как партнеров по бизнесу, были исследованы работы отечественных и зарубежных ученых, а также рассмотрены факторы, которые нужно постоянно анализировать для устранения недоразумений в оценках.

Annotation. Evaluation indicators were identified for consulting companies as business partners. The works by domestic and foreign scientists were investigated, and the factors that need to be constantly analyzed to eliminate confusion in the estimates were discussed.

Ключові слова: консалтингова діяльність, консультант, клієнт, ефективність бізнес-процесу, консалтингова послуга.



Протягом останніх десятиліть у світі спостерігається стрімкий розвиток галузі управлінського консультування, що пояснюється активним пошуком інноваційних методів і технологій розвитку підприємств, прагненням знизити витрати на розробку і впровадження управлінських інновацій.

Процеси глобалізації та необхідність інтегрування до світового економічного простору вимагають від вітчизняних підприємств змінювати фокус-пошук конкурентних переваг. Зростання ролі інтелектуальних активів у забезпеченні довгострокового успіху підприємств, необхідність застосування сучасного управлінського інструментарію і технологій, створили об'єктивні передумови посилення ролі управлінського консультування в економіці України, що є актуальністю теми.

Проте сьогодні помітними стають критичні оцінки щодо ролі консультантів у процесі забезпечення довгострокового розвитку та стратегічної результативності клієнтських організацій. Відсутність теоретико-методичного фундаменту та обмеженість досліджень у сфері оцінювання управлінського консультування загострюють проблему виявлення необхідних передумов ефективної взаємодії клієнтських та консалтингових організацій. Виходячи із зазначеного, автор вважає за доцільне констатувати, що визначення чинників успіху управлінського консультування потребує поглибленого дослідження на теоретико-методичному та прикладному рівнях.

Серед фундаментальних досліджень у сфері вивчення тенденцій розвитку управлінського консультування та природи його трансформації відзначити праці зарубіжних вчених К. МакКена, М. Кіппінга, М. Фергюсона, Ф. Чернявської, М. Алвессона, Т. Амбустера, Б. Блумфілда, А. Даніелі, Н. Батлера, А. Гросса, С. Канбака, Т. Кларка, М. Муха, А. Старді, Б. Корноу, Р. Фінчмана, С. Аппелембаума, Н. Ніколової.

Вітчизняні науковці прийшли до спільного висновку, що у сучасній методологічній літературі недостатньо викладено, як саме потрібно співпрацювати консультантам і замовникам, на що саме потрібно звернути увагу та як уникати непорозуміння. Огляд наукових праць дає можливість стверджувати, що відсутність чітких критеріїв оцінювання управлінського консультування зумовлюється розмаїттям авторських підходів до визначення умов успішності управлінського консультування.

На сучасному етапі особливо загострюються питання виявлення причино-наслідкових зв'язків між чинниками успіху управлінського консультування та результатами консалтингової діяльності, що має сприяти концентрації зусиль консалтингових компаній на формуванні ключових факторів успіху.

Унаслідок відсутності адекватного інструментарію оцінювання управлінського консультування, причиною чого є його складна природа та багатовекторність виміру його результативності, у межах цієї статті фокусується увага на визначенні передумов ефективної взаємодії консалтингових і клієнтських організацій, а також на питаннях виявлення чинників успіху управлінського консультування.

Найбільшу популярність при оцінюванні успішності консалтингової діяльності набули такі показники: фінансові параметри діяльності консалтингових організацій (дохідність, прибутковість діяльності); частка ринку, яку вони утримують; наявність ринкової влади; рівень задоволення консультантів і клієнтів від консультування. Ці індикатори, на наш погляд, доцільно використовувати в якості результатуючих досягнень консалтингової діяльності, які мають бути стратегічними та оперативними орієнтирами при оцінюванні успішності консалтингових організацій. Проте ці індикатори складно ідентифікувати як чинники успіху, оскільки вони не визначають необхідних умов, компетенцій, які мають забезпечити цей успіх.

Нематеріальна природа консалтингових послуг, їх невідчутність, підвищують невизначеність прийняття рішення щодо вибору консалтингових партнерів та зумовлюють необхідність формування багатокритеріальної оцінки консультантів. Оцінювання потенціалу співпраці з консультантами починають з аналізу зовнішніх атрибутів постачальників послуг, а саме: поведінки персоналу, місця розташування офісу, якості сайту та рекламних матеріалів, наявності рекомендацій та ін. [1, с. 9]. Традиційно клієнт спочатку робить вибір компанії, і лише потім консалтингової послуги. Тому репутація консалтингової компанії стає ключовим чинником, що долає невідчутність послуги та визначає вибір клієнта. Цей факт підтверджено чисельними опитуваннями клієнтів, які проводилися західними і вітчизняними аналітиками.

За даними інформаційно-аналітичної агенції "СтатІнформ-Консалтинг" респонденти (потенційні та наявні клієнти консалтингових компаній), які мали відібрати за десяти бальною шкалою найвагоміші критерії вибору консалтингових компаній як партнерів по бізнесу, утворили такий рейтинг [2]:

- бездоганна ділова репутація – 9,7;
- професіоналізм/досвід/компетентність – 9,5;
- відгуки/рекомендації замовників – 9,3;
- співвідношення ціна/якість/терміни виконання – 9,1;
- дотримання умов конфіденційності – 5,9;
- наявність необхідних корпоративних ресурсів – 4,4;
- масштаб раніше виконаних проектів – 3,6;
- інші фактори – 2,2.

Вагомість ділової репутації при виборі консалтингової компанії, підтверджують і аналітики економічного видання "Галицькі контракти". За їх дослідженнями у трійку основних критеріїв вибору консультантів українськими підприємцями входять: репутація компанії (61,4 % від кількості опитаних), рівень цін на консалтингові послуги (54,8 %) наявність досвіду вирішення аналогічних проблем (52,4 %) [5, с. 56].

Отже, з метою забезпечення процесу формування стратегічних переваг та забезпечення успіху консультування, автор пропонує до чинників успіху консалтингових компаній включити: компетентності щодо забезпечення якості консалтингових послуг, встановлення чітких цілей консультування,



часу і бюджету консалтингового проекту. Саме ці параметри консультування входять до трійки критичних у забезпеченні якості консультування, для максимізації якої необхідна наявність у консультантів таких складових професійної поведінки, як чесність у відношеннях та вміння налагодити ефективні комунікації між консультантами і клієнтами.

Ураховуючи озвучені очікування клієнтів консалтингової діяльності та на підставі проведеного опитування керівників консалтингових компаній, автором виявлено та систематизовано чинники успіху та результати консультування (таблиця) [4, с. 38].

Таблиця

**Чинники успіху та індикатори результативності
консультування у сфері управління**

Передумови успіху (наявність та ефективність бізнес-процесів консалтингової компанії)	Чинники успіху (наявні компетенції)	Індикатори результативності
Формування методології консалтингових продуктів (технологій вирішення управлінських проблем)	Наявність фахових знань і знаннєвих активів, що сприяють розробці та вдосконаленню консалтингових продуктів	Доходи консалтингової компанії
Проведення аналітичних досліджень	Організаційно- комунікаційні механізми ефективної взаємодії з клієнтськими організаціями	Прибутковість (рентабельність) консалтингової діяльності
Маркетинг консалтингових послуг	Навички управління консалтинговими проектами	Зростання обсягів продажів і розвиток консалтингової практики
Управління знаннями	Сформований репутаційний капітал і бренд	Задоволеність клієнтів
Навчання і розвиток консультантів	Здатність визивати довіру, вміння гнучко реагувати на зміни	Особиста задоволеність роботою
Управління взаємовідносинами з клієнтами	Визнання професійною спільнотою здобутків у консультуванні	Стабільність консалтингового бізнесу і час існування на ринку консалтингових послуг

Визначальну роль у формуванні передумов досягнення стратегічних і фінансових цілей розвитку консалтингової компанії відіграють ключові чинники успіху консалтингової співпраці. Тому базовою складовою успіху консалтингової діяльності є успішність взаємодії консультантів з клієнтською організацією, яка організаційно реалізується у формі консалтингових проектів.

З метою усунення непорозуміння в оцінках результативності консультування необхідно постійно аналізувати: а) рівень інформованості всіх учасників консалтингового процесу про хід виконання робіт за проектом; б) відповідальність за невиконання запланованих робіт або порушення їх якості; в) невідповідність або дефіцит ресурсів, що необхідні для досягнення проектних результатів.

Задля оперативного управління змінами у проекті, менеджеру проекту мають бути делеговані повноваження з формування команди проекту, визначено механізми впливу на персонал клієнтської організації, створено систему мотивації, спрямовану на формування націленості всіх членів команди на досягнення результатів консультування. Отже, розмаїття чинників впливу на успішність управлінського консультування зумовлює багатовимірність його оцінювання. Значна палітра індикаторів успішності консультування пов'язана зі значною розбіжністю позицій різних учасників консалтингового процесу (консалтингових компаній, стейкхолдерів клієнтської організації) щодо оцінювання результатів, а також їхнім когнітивним сприйняттям цінності отриманих результатів. При оцінюванні успіху консалтингової діяльності доцільно виокремлювати чинники, що забезпечують цей успіх – компетенції консалтингової компанії, що формуються та посилюються у її бізнес-процесах. Ключовими компетенціями консалтингової компанії, що утворюють фінальні параметри результативності, є здатність налагодження ефективної взаємодії з клієнтськими організаціями під час підготовки та реалізації консалтингових проектів. Тому організаційно-компетенційні та репутаційні компетенції консалтингових компаній набувають особливого значення. Визначення всіх складових процесу забезпечення успішності консультування потребує емпіричних досліджень кореляції між окремими компетенціями консультантів та фінансовими параметрами результативності консалтингової діяльності, що і буде темою подальшого дослідження.

Наук. керівн. Томах В. В.

Література: 1. Рибаківа Т. О. Особливості становлення і розвитку управлінського консультування в Україні / Т. О. Рибаківа // Економіка. Менеджмент. Підприємництво : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимиріа Дала. – 2005. – Вип. 13, Ч. 1. – С. 169–173. 2. Ruef M. At the

interstics of organizations: The expansion of the management consulting profession, 1933–1997 / M. Ruef // The expansion of management knowledge: Carriers, flows, and sources / Sahlin-Andersson, Kerstin/Engwall, Lars (Hg.). – Stanford : Stanford Business Books, 2002. – P. 72–95. 3. Давиденко В. В. Формування та впровадження консалтингового забезпечення підприємств / В. В. Давиденко // Проблеми науки. – 2006. – № 7. – С. 32–36. 4. Спільник І. Складові фаховості у консультаційній діяльності / І. Спільник, Л. Гаврилюк-Сенсен // Економічний аналіз : зб. наук. праць каф. екон. аналізу Терноп. нац. екон. ун-ту. – Тернопіль, 2010. – Вип. 5. – С. 30–33. 5. Козаченко С. В. Консалтинг у сучасній ринковій економіці / С. В. Козаченко, В. Е. Новицький, О. С. Довгий / Інст. міжнар. економіки і міжнар. відносин НАН України. – К. : Арістей, 2006. 6. AMCE: Survey of operating statistics on management consulting. – N.-Y. ; Association of Management Consulting Firm, 2003. 7. Association of Internal Management Consultants [Electronic resource]. – Access mode : http://www.aimc.org/about_us.html. 8. Брінцева О. Г. Методи оцінки економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з управління персоналом / О. Г. Брінцева // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 34–38. 9. Верба В. А. Детермінанти формування та тенденції розвитку консалтингового ринку в Україні / В. А. Верба // Стратегія економічного розвитку України : зб. наук. праць. – 2008. – № 22–23. – С. 97–104. 10. Марченко О. А. Поведення суб'єктів ринка консалтингових услуг: цели и принципы / О. А. Марченко // Научные труды ДонНТУ. – Вып. 31-2. – 2007. – С. 51–56.

УДК 338.2

Рева В. О.

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

ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ІННОВАЦІЙНІ РОЗРОБКИ

Анотація. Розглянуто планування витрат на інноваційні розробки, проблеми оптимізації витрат та підходи до управління інноваційними витратами.

Аннотация. Рассмотрены планирование затрат на инновационные разработки, проблемы оптимизации затрат и подходы к управлению инновационными затратами.

Annotation. The article deals with the planning of costs of innovations, cost optimization problem and approaches to management of innovation costs.

Ключові слова: планування витрат, інноваційні розробки.

Зараз інноваційна діяльність стала невід'ємною складовою будь-якого економічного процесу. Це обумовлено тим, що рівень розвитку техніки і технологій стимулює появу нових видів діяльності суб'єктів господарювання. Проблема оптимізації витрат завжди стояла на першому місці для підприємств, оскільки це один з основних способів підвищення прибутку підприємства. Ця проблема дуже актуальна в наш час у зв'язку з кризою вона потребує вливання в нових ідеях і коштів. А тому знадобиться управління проектами, в тому числі і витратами в інноваційних проектах.

Для досягнення зазначеної мети були поставлені такі завдання:

проаналізувати сучасний стан і тенденції інноваційної діяльності;

уточнити сутність і класифікацію інноваційної діяльності;

уточнити особливості системи управління інноваційними витратами, їх переваги та недоліки;

виявити особливості і можливі результати економічного аналізу при управлінні інноваційними витратами;

виявити особливості і можливі результати контролінгу при управлінні інноваційними витратами.

Проблема функціонування інноваційної сфери полягає в тому, що інноваційна активність суб'єктів господарювання в 2013 р. залишається досить низькою за даними Держкомстату України. Нові рішення і технології впроваджували у виробництво тільки 21 % промислових підприємств. Аналіз показників, що характеризують стан інноваційної активності в економіці України в останні п'ять років, вказує на її постійне зниження. У першу чергу це підтверджується щорічним зменшенням кількості і питомої ваги підприємств, що впроваджують інновації у всіх галузях промисловості. У 2013 р. інновації здійснювали лише 2,2 тис. промислових підприємств. Питома вага їх у загальному числі таких підприємств склала всього 20,8 %.



На погляд автора така негативна тенденція склалася завдяки кільком факторам: ризик, консервативність і витрати. Найбільш важливий фактор з них – це витрати, оскільки в післякризовий період упровадження чогось нового стало менш доступно для підприємців. Але інноваційні проекти є дуже специфічними. Тому у вивченні такого явища, як управління інноваційними витратами необхідно визначити фактор, який найбільш сильно впливає на витрати.

Поточні витрати, виражені в грошовій формі, утворюють собівартість інноваційної продукції (проекту). Вони класифікуються за економічними елементами: матеріальні витрати (за вирахуванням зворотних відходів); витрати на оплату праці, відрахування на соціальні потреби, амортизація основних засобів.

Структура інноваційних витрат безпосередньо залежить від стадії інноваційного циклу. На стадіях "винаходу" та проектування частка матеріальних витрат (сировина, матеріали, паливо, енергія) невелика. Переважають витрати на оплату праці та соціальне страхування. На стадіях виробничої реалізації інноваційних рішень зростає частка матеріальних витрат при відносному скороченні інших.

Управління витратами, незалежно від стадії, залежить від мети підприємства. Це доводить те, що стратегія управління витратами залежить від стратегічних цілей цього підприємства.

При управлінні витратами інноваційне підприємство орієнтується на кінцевий цільовий критерій, який визначається як максимізація відношення результату до витрат або застосованих ресурсів. Можливі п'ять стратегій забезпечення ефективності: перша – мінімізація витрат і ресурсів, друга – максимізація ефекту при дотриманні певних розмірів ресурсів і витрат, а третина – максимізація головного відношення без фіксації витрат і ресурсів; четверта – збереження досягнутого рівня ефективності та обсягів діяльності; п'ята – розширення діяльності інноваційного підприємства при збереженні рівня ефективності. Виробляючи ту чи іншу стратегію, інноваційне підприємство визначає основні кількісні характеристики цільових значень показників ефективності, результатів, витрат і ресурсів, а також розмір витрат.

Розмір інноваційних витрат – найважливіший показник, від якого залежить ще важливіший цільовий показник управління – величина корисного ефекту. Збільшуючи або зменшуючи витрати інноваційного підприємства, змінюючи їх склад, можна впливати на результати інноваційної діяльності. Розрізняють такі чинники, які впливають на розмір інноваційних витрат. Це можуть бути:

- масштабність вирішуваних завдань;
- стадія інноваційного процесу;
- ступінь використання наявних ресурсів;
- рівень цільових показників створюваних об'єктів;
- перехід до нового технічного рівня;
- величина створюваного об'єкта;
- рівень цін, тарифів, ставок.

Важливими особливостями сучасного ринку є скорочення життєвого циклу продукції і прискорення технологічного прогресу. Швидкість змін веде до того, що багато компаній отримують більшу частку прибутку на товарах, які рік тому навіть не існували. Цьому допоміг контролінг. Контролінг як інтегрована система управління фірмою в цілому включає стратегічне, середньострокове і поточне планування цілей, їх ресурсного забезпечення, організацію досягнення цих цілей шляхом узгодженої роботи всіх ланок управління і виробництва, кожного трудового колективу і працівника. Для того щоб система управління витратами діяла як складова частина контролінгу, використовуючи його можливості, вона повинна будуватися з урахуванням ряду важливих правил.

Для ефективної дії такої системи управління повинні бути дуже чітко визначені й організовані всі структурні ланки. Кожен підрозділ інноваційного підприємства отримує статус центру відповідальності, якому делеговані відповідні повноваження.

Є такі види центрів відповідальності:

центр продажів – відповідальність тільки за виручку від продажу продукції (служба збуту).

центр прибутку – підрозділ або вид діяльності, результати яких відносяться до торгівлі, реалізації продукції.

центр результатів – ним є виробничий підрозділ, відділ обслуговування виробництва.

Із розвитком систем управління витратами всередині ІП спостерігається тенденція перетворення підрозділів – центрів витрат у центри результатів.

Передплановий аналіз інноваційних витрат необхідний за всіма їх видами і місцями виникнення, але найбільш важливий він у сфері реалізації інноваційної продукції, де виробляється основна частина витрат. Мета інноваційного проекту зводиться до знаходження рішення, як найкращим чином задовольнити потребу за рахунок створення продукції, здатної виконати певні функції. Це має забезпечити необхідний рівень рентабельності витрат за проектом. Ступінь досконалості результату інноваційного проекту (краще, гірше, якою мірою) в економіці робочих місць може бути виражений кількісними співвідношеннями результатів і витрат як за проектом у цілому, так і деякою мірою за окремими функціями, показниками результатів. Об'єднати економічну і технічну сторони проекту, виробу, продукту дозволяє функціонально-вартісний аналіз (ФСА).

Особливість ФСА в тому, що він не тільки дозволяє виявити резерви вдосконалення управління, зниження витрат і підвищення якості здійснення функцій, але і запропонувати конкретні шляхи і ступінь використання цих резервів і поліпшення складання досліджуваного об'єкта [1].

Для зниження витрат і підвищення ефективності управління діяльністю на підприємстві слід удосконалювати процеси виконання незбалансованих функцій. Але при використанні ФВА в інноваційних проектах на кожному етапі ФСА можуть виникнути такі складності:

На підготовчому етапі – це може бути вибір об'єкта ФВА.

Для вибору обґрунтованого і правильного об'єкта, потрібно, щоб команда була професіоналами в тій області, в якій упроваджується інновація. Або максимально точно, доступно і повно пояснити суть проекту цій команді. Але другий варіант, на погляд автора, не дає хороших результатів порівнянню з першим варіантом.

На інформаційному етапі це збір та аналіз інформації про об'єкт.

Планування витрат на інноваційні роботи – це частина планування інноваційних процесів. Воно здійснюється в комплексі, включає планування цілей і завдань інноваційних рішень, шляхів, методів і робіт з їх досягнення. Планування витрат в інноваційному менеджменті можна розглядати у вузькому і широкому сенсах. У вузькому сенсі планування охоплює тільки витрати інноваційного підприємства на розробку інноваційних проектів, а в широкому – і на їх реалізацію. Розрахунки планових витрат достатньо трудомісткі. При розрахунках очікуваних витрат за їх видами в інноваційній сфері застосовуються різні методи:

нормативний, заснований на використанні максимально можливого числа різних норм і нормативів.

параметричний, заснований на визначенні планової суми витрат виходячи з поставлених значень параметрів інноваційного об'єкта і з нормативів витрат у розрахунку на одиницю параметра;

прямого рахунку, що складається в детальному розрахунку витрат на кожен елемент об'єкта, на кожну операцію по кожній зі складових цих витрат;

аналогів, сенс якого полягає у використанні даних про витрати по раніше виконані інноваційні роботи, аналогічні планованій.

Для розрахунку собівартості одиниці інноваційної продукції може використовуватися один з двох методів калькуляції – на замовлення або по процесу [2].

Контроль витрат, так само як і управління на інноваційному підприємстві, будується як контроль витрат за проектами (роботами), з інноваційного підприємств в цілому і його структурних підрозділах (центрах відповідальності).

Процес контролінгу у сфері інноваційної діяльності включає в себе:

• прийняття рішень, тобто планування, передачу результатів планування у відділ розробок, а також подальше керівництво і контроль;

• організація контролінгу інноваційної діяльності (організація структури та плану, реалізація допомогою системи електронної обробки даних, а також відноситься до проекту планування і контроль);

• оцінка та фінансування роботи інноваційної діяльності;

• інвестиційний контролінг;

• внутрішня і зовнішня звітність про інноваційну діяльність.

У ході роботи були виконані поставлені завдання. В Україні інноваційна діяльність, знаходиться на досить низькому рівні. Проблема функціонування інноваційної сфери полягає в тому, що інноваційна активність суб'єктів господарювання залишається досить низькою. Суттєво зменшилось упровадження нових прогресивних технологічних процесів, проблем удосконалення механізму державного регулювання інноваційного забезпечення сталого економічного розвитку. Але можна спостерігати позитивні тенденції, пов'язані з інноваційною діяльністю. Структура інноваційних витрат безпосередньо залежить від стадії інноваційного циклу. На стадіях вишукувань і проектування частка матеріальних витрат (сировина, матеріали, паливо, енергія) невелика. Переважають витрати на оплату праці та соціальне страхування. Дещо менше частка витрат на амортизацію, придбання наукового обладнання. Відносно великі інші витрати (оплата послуг зв'язку, відряджень, оренди і т. д.). На стадіях виробничої реалізації інноваційних рішень зростає частка матеріальних витрат при відносному скороченні інших, особливо витрат на оплату праці та соціальне страхування.

Існує ще багато аспектів в управлінні інноваційними витратами. Подальший розвиток цієї теми доведе свою перспективність, тому ця тема є перспективною для подальших розробок.

Наук. керівн. Омелашко Н. М.

Література: 1. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18 вересня 1991 року № 1560–ХІІ. У Редакції Закону № 762- IV від 15.05.2003 // ВВР. – 2003. – № 30. – Ст. 247. 2. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 16 січня 2003 року № 433- IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 13. 3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" Затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 року № 318. 4. Одноволик В. І. Контролінг – сучасна концепція забезпечення стабільного розвитку підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 6. – С. 127–130. 5. Гриценко Л. Л. Контролінг денежних потоків підприємств / Л. Л. Гриценко, І. М. Боярко, В. В. Роечко // Актуальные проблемы экономики. – 2013. – № 3. – С. 148–154. 6. Контролінг як інформаційно-інноваційний ресурс управління мікроекономічною системою // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 12. – С. 120–127. 7. Косинська О. В. Удосконалення системи управління витратами як важливо засіб підвищення ефективності функціонування підприємств харчової промисловості / О. В. Косинська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Випуск 21,6. – С. 216–221.

Студент 4 курсу
 фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗАХІДНИЙ ДОСВІД ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

Анотація. Розглянуто основні тенденції формування страхових премій, визначено пріоритетні напрями інвестування західних страхових компаній порівняно з Україною та можливість застосування західного досвіду в подальшому розвитку вітчизняного страхового ринку.

Аннотация. Рассмотрены основные тенденции формирования страховых премий, определены приоритетные направления инвестирования западных страховых компаний в сравнении с Украиной и возможность применения западного опыта в дальнейшем развитии отечественного страхового рынка.

Annotation. This article reviews the main trends in shaping insurance premiums and the priority areas of investment by the Western and Ukrainian insurance companies, shows the applicability of Western experience in the further development of the domestic insurance market.

Ключові слова: страхова компанія, інвестиційна діяльність, страхові премії.

На сьогоднішній день страховий ринок України складається приблизно зі 411 страхових компаній, 94 з яких є компаніями з іноземними інвестиціями. Вони акумулюють значний обсяг грошових ресурсів у страхових резервах, що дає їм можливість брати участь у досить масштабних за обсягом інвестиційних проектах і взагалі виступати важливим джерелом інвестицій в економіку країни. Сучасний етап розвитку українського страхового ринку характеризується стабільним нарощенням обсягів страхових операцій, посиленням ролі страхових компаній у розвитку соціально-економічних відносин і, як наслідок – збільшенням їх інвестиційного потенціалу. Саме тому постає необхідність дослідження особливостей здійснення інвестиційної діяльності більш розвинутими західними страховими компаніями. Отриманий досвід повинен широко використовуватися вітчизняними страховиками з метою підвищення темпів розвитку та уникнення можливих помилок у діяльності.

Значну увагу вивченню проблем страхування, у тому числі інвестиційної діяльності страхових компаній, приділяли такі вітчизняні вчені, як: В. Базилевич, Ю. Кравченко, І. Майданченко, Н. Ткаченко, В. Фурман. Проте недостатньо уваги приділяється питанням порівняльного аналізу інвестиційної діяльності західних страховиків та вітчизняних компаній у сучасних умовах розвитку страхового ринку.

Метою статті є визначення особливостей інвестиційної діяльності страхових компаній заходу.

Головна особливість страхового бізнесу полягає в тому, що отримання страхової премії відбувається перед настанням страхового випадку. Таким чином, ураховуючи кількість проведених операцій, страховик протягом деякого часу може акумулювати значний фонд тимчасово вільних грошових коштів, що можуть бути використані з метою отримання додаткового прибутку. Динаміку та структуру страхових премій у розрізі країн наведено в табл. 1 (складено автором на основі робіт [1; 2]).

Таблиця 1

Динаміка та структура страхових премій

Країни	Структура	Значення за роками, млрд \$				
		2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7
Німеччина	Усього	243,1	239,9	239,8	245,6	231,5
	life	111,3	111,9	114,9	114,3	105,4
	non-life	131,8	128,0	124,9	131,3	126,1
Великобританія	Усього	450,2	312,2	310,0	312,8	311,4
	life	342,8	216,7	213,8	208,7	205,9
	non-life	107,4	95,5	96,2	104,1	105,5

1	2	3	4	5	6	7
Франція	Усього	273	284,0	280,1	272,7	242,5
	life	181,2	194,1	192,4	175,7	149,3
	non-life	91,8	89,9	87,7	97,0	93,2
США	Усього	1 240,6	1 149,7	1 166,1	1 221,4	1 270,9
	life	578,2	501,7	506,2	543,7	567,8
	non- life	662,4	648,0	659,9	677,7	703,1
Україна	Усього	4,3	2,6	2,4	2,8	3,0
	life	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3
	non-life	4,1	2,5	2,3	2,6	2,7
Європа	Усього	1 753,2	1 614,3	1 620,4	1 625,4	1 535,2
	life	996,1	953,4	965,7	938,5	876,4
	non-life	757,1	660,9	654,7	686,9	658,8
Світ	Усього	4 269,7	4 109,6	4 338,9	4 566,1	4 612,5
	life	2 439,3	2 367,4	2 520,1	2 611,7	2 620,9
	non-life	1 830,4	1 742,2	1 818,8	1 954,4	1 991,6

З табл. 1 видно, що загальний світовий обсяг страхових премій збільшується на кінець періоду, незважаючи на тенденцію зменшення в Європі. Щодо структури страхових премій, обсяги від "life" та "non-life" страховиків приблизно рівні в західних країнах, чого не можна сказати про Україну. Західні пріоритети страхування життя мають як традиційний характер, так і завдячують деяким реформам системи соціального страхування в пенсійному забезпеченні та податковим пільгам, що відкриваються при отриманні полісу. Також, дещо збільшує обсяг даних премій той факт, що без страхового полісу неможливо отримати деякі види банківського кредиту.

Економічним показником, що характеризує інвестиційний потенціал страхових компаній є частка страхових премій до ВВП (табл. 2) (складено автором на основі [2]).

Таблиця 2

Частка страхових премій до ВВП

Країни	Значення за роками, %				
	2008	2009	2010	2011	2012
Німеччина	6,6	7,0	7,2	6,8	6,74
Великобританія	15,7	12,9	12,4	11,8	11,27
Франція	9,2	10,3	10,5	9,5	8,92
США	8,7	8,0	8,0	8,1	8,18
Україна	2,5	2,1	1,9	2,0	1,82
Європа	7,5	7,6	7,5	7,1	6,73
Світ	7,1	7,0	6,9	6,6	6,50

Дані табл. 2 свідчать про відносно низький рівень розвитку страхового ринку в Україні, порівняно із західними країнами. Причиною цього є недоліки в страховому законодавстві та недовіра населення до вітчизняних страховиків. Вирішення даних проблем дозволить суттєво збільшити роль страхових компаній в економіці країни та наблизитися до західних показників.

Важливою запорукою капіталізації страхових резервів є інвестиційна політика страхової компанії. Вона повинна забезпечувати максимально можливу дохідність вкладень при мінімальних ризиках та дотриманні допустимого рівня ліквідності, адже від результатів інвестиційної діяльності страховика залежить не тільки рівень прибутку, а й загальний показник платоспроможності та фінансової стійкості.

Особлива увага до проведення інвестиційної діяльності приділяється західними страховими компаніями. Це, перш за все, пов'язане з високим рівнем конкуренції та незначним рівнем дохідності страхових операцій. Тому саме проведення ефективної інвестиційної політики, а не збір страхових платежів є основним джерелом одержання прибутку серед більшості західних страхових



компаній. За обсягом інвестиційних вкладень вони часто перевищують навіть таких суттєвих інституціональних інвесторів, як банки, інвестиційні, а подекуди й пенсійні фонди [3]. Зазвичай західні страховики мають спеціалізовані відділи, основним завданням яких є визначення поточної інвестиційної політики та формування інвестиційного портфеля компанії. Як правило, отримані від вкладень кошти спрямовуються на фінансування страхових операцій, розробку нових страхових продуктів, підготовку кадрів та дотаціювання збиткових видів страхування.

Не менш важливим аспектом проведення інвестиційної діяльності західних країн є законодавчо встановлені норми розміщення активів. При цьому вони можуть бути встановлені окремо для кожного виду страхування з урахуванням принципів диверсифікації та локалізації. Така практика, як правило, проводиться з метою збільшення ліквідності вкладень, зменшення валютного ризику та направлення інвестиційних ресурсів у ті галузі виробництва, які потребують розвитку у конкретний період часу. Загалом виділяють два підходи державного регулювання інвестиційної політики страховиків – американський та європейський.

Американський підхід передбачає, що страхова діяльність може бути повністю збитковою, але збитки покриваються прибутками від інвестицій.

Європейський підхід, навпроти, визначає обов'язкову дохідність страхових операцій без урахування інвестиційної діяльності.

Щодо вітчизняних страховиків – переважна більшість вважає за доцільне заробляти кошти безпосередньо на страхових операціях і задовольнятися низько дохідними інвестиційними інструментами, такими, як депозити. Для порівняння, в табл. 3 наведено загальну структуру інвестиційного портфеля європейських страховиків (складено автором на основі [4]).

Видно з табл. 3, до пріоритетних напрямів вкладання грошових коштів європейських страхових компаній входять цінні папери, а депозити займають досить незначну частину інвестиційного портфеля. При цьому, найбільшу частку мають цінні папери з фіксованим доходом. Причиною цього є висока надійність даних фінансових інструментів, а також можливість розробки довгострокових стратегій, шляхом синхронізування сплати боргових зобов'язань страховика з ануїтетними виплатами за цінними паперами.

Таблиця 3

Структура інвестиційного портфеля страховиків ЄС

Напрямок інвестицій	Значення за роками, %					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Земля та будівлі	4,2	3,9	3,7	3,1	3,2	3,0
Інвестиції в дочірні підприємства	4,4	4,5	5,0	4,9	6,1	6,2
Акції та інші цінні папери змінної прибутковості	37,4	38,9	31,2	32,1	32,6	30,5
Боргові цінні папери та інші цінні папери з фіксованим доходом	35,8	35,1	39,8	40,1	40,4	41,6
Кредити	10,6	10,3	12,0	11,9	10,4	10,8
Депозити в кредитних організаціях	2,4	2,5	3,3	2,4	2,2	2,4
Інші інвестиції	5,3	4,8	5,1	5,5	5,1	5,3

Західні страхові компанії є одними з найбільших інституційних інвесторів у світі. Вони активно вкладають кошти в цінні папери, особливо з фіксованим доходом. У майбутньому залучення їх досвіду буде вкрай доцільним в Україні. Наразі ж необхідно розвивати страховий ринок, проте активно розвиватися він зможе за умов наявності нормативно-правової бази, розробленої на основі міжнародних стандартів. Також, урахувавши незначний обсяг страхових премій, є потреба в підвищенні популярності страхових послуг. Необхідно зробити цей ринок максимально доступним, прозорим і зрозумілим для населення.

До пріоритетних напрямів подальшого дослідження цієї тематики можна віднести розробку рекомендацій щодо посилення інвестиційного потенціалу страхового ринку України та збільшення ефективності проведення інвестиційної діяльності вітчизняних страховиків.

Наук. керівн. Внукова Н. М.

Література: 1. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. – Режим доступу: <http://dfp.gov.ua>. – Назва з екрану. 2. Swiss Re Annual Results [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.swissre.com/sigma>. 3. OECD Institutional Investors Statistics [Electronic resource]. – Access mode: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-institutional-investors-statistics-2013_instinv-2013-en. 4. Insurance europe [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.insuranceeurope.eu>.

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

ОРГАНІЗАЦІЯ СКЛАДСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Анотація. Розкрито сутність та значення складського господарства. Розглянуто структуру та завдання складського господарства. Розглянуто основні операції, які проводяться на складі, технічне оснащення складу та напрями вдосконалення складського господарства.

Аннотация. Раскрыты сущность и значение складского хозяйства. Рассмотрены структура и задачи складского хозяйства. Рассмотрены основные операции, которые проводятся на складе, техническое оснащение склада и направления совершенствования складского хозяйства.

Annotation. The essence and meaning of warehousing was disclosed. The structure and tasks of warehousing were considered. The basic operations that are held in stock, technical equipment and storage areas for improvement were described.

Ключові слова: складське господарство, склад, виробництво, контроль, оснащення, організація.

Сучасна ринкова стратегія розвитку економіки передбачає збалансований розвиток усіх галузей господарства – як галузей матеріального виробництва, так і їх інфраструктури. До галузей інфраструктури складського господарства відносять такі галузі, які забезпечують зберігання та доставку продукції. Складське господарство є найважливішою частиною будь-якого підприємства, оскільки безпосередньо впливає на хід виробничих процесів. Значна кількість матеріальних цінностей проходить саме через склади, тому вони відіграють значну роль в організації підприємства.

Варто зазначити, що дослідженнями в даній сфері займалися такі вчені, як: Дибська В. В., Нечасв Г. І., Кузьміна Т. С., Демічев Г. М., Неруш Ю. М. Їх роботи спрямовані на вивчення складського господарства не просто з погляду "складу й матеріалів", а як складної логістичної підсистеми [1].

Мета статті – дослідження підходів до організації складського господарства.

Актуальність вибраної теми обумовлена низкою певних проблем в організації складського господарства, серед яких слід виділити такі: відсутність комплексних автоматизованих систем управління складом та персоналу з необхідною кваліфікацією для роботи та підтримки цих систем; значні витрати на утримання та обслуговування складських приміщень; вплив валютних коливань на вартість товарно-матеріальних цінностей, особливо тих, що імпортуються з-за кордону; залежність деяких видів підприємств від таких факторів, як "мода", науково-технічний прогрес, певні уподобання значної категорії населення та інші людські фактори.

Логістика – це процес планування, реалізації і контролю технологічно й економічно ефективних операцій накопичення, зберігання, транспортування та передачі сировини, напівфабрикатів, готової продукції і відповідної інформації від місця виробництва до місця споживання з метою максимального задоволення вимог споживача [2]. Отже, предметом логістичного управління є різні матеріальні та інформаційні потоки, і керування запасами продукції. Переміщення матеріальних потоків у процесі виробничо-господарської діяльності неможливо без тимчасового зберігання матеріальних ресурсів чи готової продукції в певних місцях, і цим місцем є різноманітні склади.

Сучасний склад – це складний об'єкт, як з технічної, так і з управлінської точки зору. Склади є матеріально-технічною базою основних учасників логістичної системи, через яку проходить матеріальний потік. Склади створюються для тимчасового накопичення запасів із метою своєчасного постачання виробництва необхідними матеріалами та комплектуючими або споживача – готовою товарною продукцією [3].

Складування – це логістична операція, що полягає в утриманні запасів учасниками логістичного каналу і забезпечує збереження запасів, їх раціональне розміщення, облік, постійне оновлення та безпечні методи роботи [4].

Основними завданнями складського господарства є:
організація постійного і безперервного забезпечення виробництва відповідними матеріальними ресурсами, а збуту – готовою продукцією;
скорочення витрат, пов'язаних зі здійсненням складських операцій;
комплектування матеріальних ресурсів та готової продукції;
підбір, сортування, дозування та інші операції підготовчого або закріпного характеру;
забезпечення зберігання матеріальних ресурсів та готової продукції;
управління товарними запасами.



Розрізняють такі функції системи складського господарства [3]:
постачання виробництва;
збереження балансу (функція вирівнювання);
зберігання;
перетворення;
надання сервісних послуг.

Система складування – це певним чином організована сукупність взаємозалежних елементів, що забезпечує оптимальне розміщення матеріального потоку на складі [4].

Необхідність у складах існує на всіх стадіях руху матеріального потоку, починаючи від джерела сировини і закінчуючи кінцевим споживачем готової товарної продукції.

Структура складського господарства залежить від специфіки діяльності підприємства: характеру виробничого і господарського процесів, типу виробництва та організації системи збуту, номенклатури і обсягу продукції.

Узагальнена структура складського господарства підприємства зображена на рисунку.

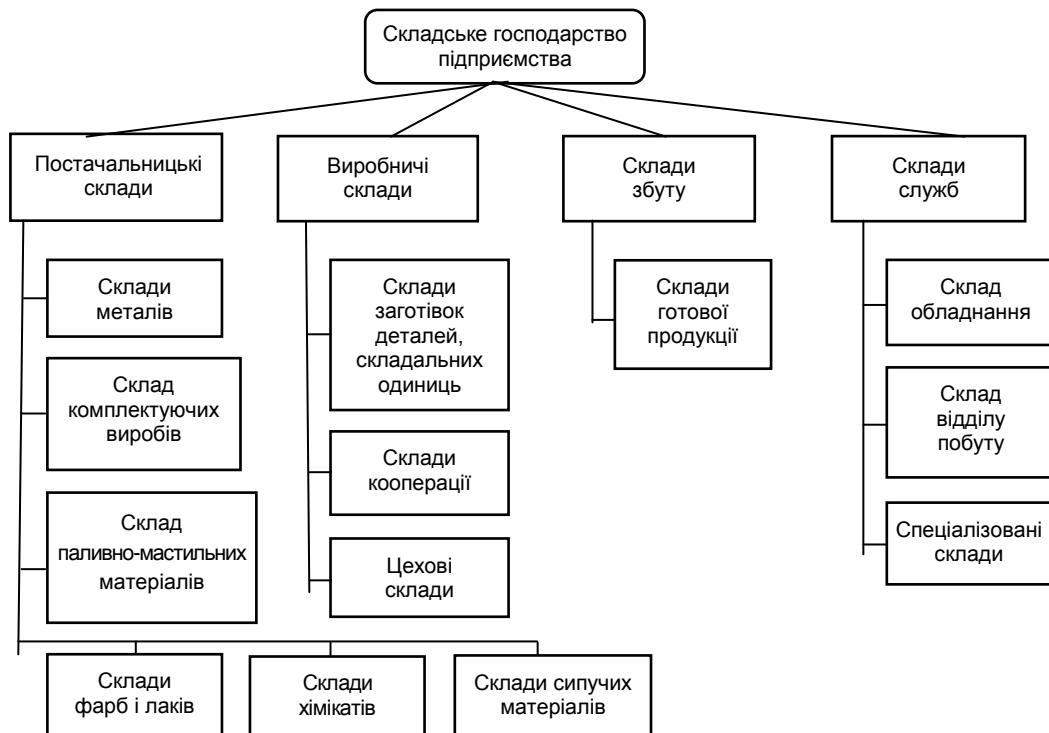


Рис. Структура складського господарства [5]

Структуру системи складування утворюють техніко-економічна, функціональна та підтримуюча підсистеми.

Техніко-економічна підсистема складається із сукупності елементів, що характеризують технічні та технологічні параметри складського приміщення та обладнання, види товароносіїв. Серед них розрізняють:

а) складовані вантажні одиниці – вантаж, скомпонований і сформований на зовнішніх товароносіях;

б) будівлі та споруди, які призначені для складування і розрізняються за конструкцією та кількістю поверхів (закриті, напівзакриті майданчики, відкриті майданчики, багатопверхові, одноповерхові висотою до 6 м, висотні, висотно-стележні, з перепадом висот);

в) підйомно-транспортне обладнання – технічні засоби, призначені для переміщення вантажу на території складу.

Елементи функціональної підсистеми визначають процес вантажообробки на складі. До них відносяться:

а) вид складування – єдність технологічного устаткування, призначеного для складування вантажу зі способом розміщення товарів на складі й їх зберіганням;

б) система комісіонування – комплекс операцій із підготовки, відбору та комплектації товарів, і їх доставки відповідно до вимог клієнта;

в) управління переміщенням вантажів, обумовлене можливостями технологічного та обслуговуючого обладнання.

Елементи підтримуючої підсистеми надають інформаційну, правову, організаційно-економічну підтримку та інше для забезпечення ефективного функціонування складської мережі.

Технічне оснащення складів залежить від виду, форми і кількості збережених матеріалів, типу, характеру і розташування складських приміщень, а також від існуючої системи позаскладського транспортування матеріалів [6].



Склади оснащуються різними стелажими й уніфікованою тарою, мостовими кранами, кран-балками, монорейками і тельферами, конвеєрами, штабелерами, авто- й електрокарами, робо-електрокарами. У гнучких виробничих системах використовуються спеціальні стелажі, призначені для розміщення плоских і ящиківих піддонів. Такі стелажі є системою осередків по вертикалі і горизонталі, що дає змогу застосовувати кодову шифровку і засоби автоматизації вантажно-розвантажувальних робіт. Склади з цими стелажими є невід'ємною частиною автоматизовано-транспортної системи гнучкого автоматизованого виробництва. Склади також повинні бути оснащені вимірвальними устаткуванням: вагами, кружками, мірниками, лічильниками, лінійними мірами для виміру довжини, висоти і діаметрів (метрами, рулетками, штангенциркулями та ін.).

Як правило, на складах виконується великий обсяг вантажно-розвантажувальних робіт і робіт із переміщення матеріальних цінностей. До основних напрямів розвитку складського господарства відносяться:

1. Комплексна механізація та автоматизація робіт. Наприклад, для великих складів це має бути закупівля й розташування комп'ютерів, що значно буде скорочувати час виконання багатьох складських операцій та буде попереджувати різного роду витрати. Наступним етапом буде закупівля різних автокарів та завантажувачів, узгоджуючи розміри складів, це також буде економити час.

2. Поліпшення використання складських приміщень, а також організація матеріально-технічного постачання на основі оптової торгівлі, упровадження систем матеріально-технічного постачання типу "just in time", що значно зменшують обсяг складських запасів.

3. Набір висококваліфікованого персоналу та впровадження заходів із підвищення рівня кваліфікації.

4. Найм експертів із питань перевірки та постійного стеження за ринком цін, валютних коливань. Валютним коливанням, взагалі, можна приділити багато уваги, тому що, наприклад, знаючи, що через деякий час долар виросте в ціні, можна непогано заробити, якщо закупили певний товар за старою ціною.

Таким чином, було розглянуто основні аспекти організації складського господарства на сучасному етапі. Складське господарство займає ключову роль у житті кожного підприємства, адже всі матеріальні потоки проходять крізь склади. Підприємствам потрібно приділяти особливу увагу організації складського господарства.

Наук. керівн. Сисоєв В. В.

Література: 1. Кузьмина Т. С. Складское хозяйство в логистической системе / Т. С. Кузьмина. – Волгоград : Изд. "ВолГУ", 2006. – 76 с. 2. Степанов В. И. Логистика : учебник для вузов / В. И. Степанов. – М. : Проспект, 2006. – 488 с. 3. Манжосов Г. П. Современный склад: Организация и технология / Г. П. Манжосов. – М. : КИА центр, 2003. – 220 с. 4. Аникин А. Б. Логистика : учебн. пособ. / под. ред. Б. А. Аникина. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 328 с. 5. Демичев Г. М. Складское и тарное хозяйство : учебник для студентов вузов / Г. М. Демичев. – М. : Высшая школа, 2003. – 294 с. 6. Неруш Ю. М. Логистика : учебник для вузов / Ю. М. Неруш. – М. : Проспект, 2006. – 520 с.

УДК 658.771

Літвінов М. С.

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

УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто проблемні питання відсутності загальноприйнятої методики оцінки ефективності здійснення логістичних процесів на підприємствах. Визначено вимоги до прийняття ефективних управлінських рішень, систематизовано методи оцінки ефективності здійснення логістичних процесів, які можна використовувати на вітчизняних підприємствах різних галузей. Визначено ключові елементи ефективної горизонтальної організаційної структури управління логістичними процесами підприємств.

Аннотация. Рассмотрены проблемные вопросы отсутствия общепринятой методики оценки эффективности осуществления логистических процессов на предприятиях. Определены требования к принятию эффективных управленческих решений, систематизированы методы оценки эффективности осуществления логистических процессов, которые можно использовать на отечественных предприятиях различных отраслей. Определены ключевые элементы эффективной горизонтальной организационной структуры управления логистическими процессами предприятий.

© Літвінов М. С., 2014



Annotation. The problem of unavailability of a universally accepted methodology for assessing the effectiveness of the implementation of logistics processes at enterprises was studied. The requirements for effective management decisions were defined, methods of performance evaluation of logistics processes, which can be used at domestic enterprises in various industries were systematized. The key elements of an effective horizontal organizational structure of company logistics management were identified.

Ключові слова: логістичні процеси, оцінка ефективності здійснення логістичних процесів, ефективні управлінські рішення.

У сучасних ринкових умовах перед вітчизняними підприємствами постає проблема ефективного управління логістичними процесами в умовах невизначеності зовнішнього оточення та породжуваних нею ризиків. На ефективність здійснення логістичних процесів впливають помилки та прорахунки в управлінні матеріальними та супутніми потоками, неврахування певних ринкових умов (запізнення поставок сировини на підприємства, некомплектність замовлень, неправильно розрахований обсяг закупівель тощо).

Метою є дослідження і систематизація методів оцінки ефективності здійснення логістичних процесів на підприємствах.

Дослідженню проблем, пов'язаних зі здійсненням логістичних процесів підприємств, присвячені праці вчених: Семененка А. І., Сергєєва В. І., Крикавського Є. В., Окландера М. А., Миротіна Л. Б., Ташбаєва І. Е., Порошиної О. Г., Нечаєва Г. І., Кичкіної О. І., Солодкої О. В. та ін. Проблемним залишається питання відсутності загальноприйнятої методики оцінки ефективності здійснення логістичних процесів на підприємствах.

На безпосередні інтереси об'єкта управління впливає існуючий механізм його орієнтації на найбільш ефективний режим роботи без повсякденного і безпосереднього втручання "згори". До складу економічних методів управління належать організаційно-виробничі планування, метод комплексних цільових програм, комерційний розрахунок, система економічних регуляторів господарської діяльності.

Для того щоб управлінське рішення щодо підвищення ефективності здійснення логістичних процесів досягло своєї мети, воно має відповідати ряду вимог. Виділяють дев'ять вимог до прийняття ефективних управлінських рішень [1]:

1. Цілеспрямованість передбачає визначення мети для кожного управлінського рішення, яке чітко пов'язане зі стратегічним планом розвитку об'єкта управління.
 2. Наукова обґрунтованість передбачає розробку рішень з урахуванням об'єктивних закономірностей розвитку об'єкта управління, які відображаються в технічних, економічних, організаційних та інших аспектах його діяльності.
 3. Визначеність передбачає встановлення конкретних, виражених у кількісних або якісних показниках результатів реалізації рішення, яке розробляється.
 4. Правомірність передбачає правові норми та компетенції структурних підрозділів управління чи посадових осіб у процесі прийняття будь-якого рішення.
 5. Оптимальність передбачає вибір такого варіанта рішення, який відповідав би економічному критерію ефективності господарської діяльності: максимум прибутку за мінімальних витрат.
 6. Своєчасність передбачає необхідність прийняття рішення у момент виникнення проблеми, порушень, відхилень у перебігу господарських процесів.
 7. Комплексність передбачає врахування всіх найважливіших взаємозв'язків та взаємозалежностей діяльності підприємств.
 8. Гнучкість передбачає корективи, а інколи і прийняття нового рішення в управлінській динамічній системі.
 9. Повнота оформлення передбачає формування рішення чітко та лаконічно, щоб форма викладу виключала непорозуміння або двозначність у розумінні завдань.
- Детальний аналіз існуючих методів оцінки ефективності здійснення логістичних процесів підприємств наведено у таблиці, а також визначено можливості їх застосування у різних галузях промисловості [2; 3].

Таблиця

Систематизація методів оцінки ефективності здійснення логістичних процесів, які можна використовувати на вітчизняних підприємствах різних галузей

Розробники	Логістичні процеси	Галузі			
		харчова	торгівельна	машинобудівна	будівнича
1	2	3	4	5	6
1. Семененко А. І., Сергєєв В. І. Показник ефективності, який характеризує цільовий результат	Розподілення, складування, транспортування, закупівля, виробництво, управління запасами	+	+	+	+

1	2	3	4	5	6
2. Окландер М. А. Агрегований показник ефективності функціонування логістичної системи підприємства	Розподілення, складування, транспортування, закупівля, виробництво, управління запасами	+	+	+	-
3. Миротін Л. Б., Ташбаєв І. Е., Порошина О. Г. Показник ефективності функціонування логістичної системи (інтегральний критерій оптимальності або критерій мінімуму загальних витрат цієї системи)	Розподілення, складування, транспортування, закупівля, виробництво, управління запасами	+	+	+	+
4. Миротін Л. Б., Ташбаєв І. Е., Порошина О. Г. Показник ефективності використання спожитих ресурсів	Розподілення, складування, транспортування, закупівля, виробництво, управління запасами	+	-	+	-
5. Канке А. А., Кошева І. П. Коефіцієнт використання матеріалів	Виробництво	+	+	+	-
6. Стаханов В. М., Українцев В. Б. Показник ефективності	Виробництво, розподілення	+	+	+	-
7. Канке А. А., Кошева І. П., Д. Уотерс. Продуктивність, що залежить від техніко-експлуатаційних показників роботи рухомого складу	Транспортування	+	-	+	+
8. Нечаєв Г. І., Кичкіна О. І. Показник ефективності транспортно-складської логістики	Транспортування, складування	+	-	+	+

За проектом консультативної фірми з управління логістичними процесами McKinsey ефективна горизонтальна організаційна структура підприємств повинна містити такі ключові елементи [4; 5]:

1. Будування роботи в першу чергу на організації процесів, а не на вирішенні окремих завдань. Орієнтуватися на цільові нормативи, пов'язані із задоволенням запитів споживачів, такі, як низькі ціни і швидке обслуговування.

2. Вирівнювання ієрархії (надати їй плоскішу структуру), мінімізуючи дроблення процесів. Краще формувати паралельні команди так, щоб кожна виконувала велику частину або всі операції окремого процесу, чим ланцюжок команд, що виконують одну або декілька окремих операцій для багатьох процесів.

3. Покладання на провідних керівників відповідальності за організацію і здійснення логістичних процесів.

4. Прив'язування цільових нормативів і системи оцінки результатів діяльності підприємства до кожного виду робіт, пов'язаних із задоволенням запитів споживачів.

5. Зосередження зусиль на організації і плануванні роботи команд, а не окремих виконавців. Окремі виконавці самостійно не в змозі постійно вдосконалювати операційні потоки.

6. За першої можливості поєднання управлінських і неуправлінських функцій та операцій. Надати командам повноваження самостійно наймати працівників, оцінювати результати роботи і здійснювати календарне планування.

7. Приділення особливої уваги тому, щоб кожен працівник мав навички в декількох видах діяльності. Фірмі не потрібні численні вузькі фахівці.

8. Інформування і навчання людей своєчасно, саме коли це потрібно для виконання конкретної роботи. Абстрактні поняття дійдуть до тих, кому вони потрібні в роботі, без управлінської тяганини тільки у тому випадку, якщо рядові виконавці (продавці, механіки та ін.) навчені, як ними користуватися.

9. Максимізація контактів усіх співробітників організації з постачальниками і споживачами. Це означає, що всі працівники об'єднаних команд повинні постійно знаходитися в місцях здійснення угод, безпосередньо спілкуючись із партнерами і клієнтами.

10. Налагодження матеріального заохочення, підвищення кваліфікації окремих співробітників та нарощування компетентності команд у цілому.

Таким чином, було визначено вимоги до прийняття ефективних управлінських рішень, систематизовано методи оцінки ефективності здійснення логістичних процесів, які можна використовувати в вітчизняних підприємствах різних галузей. Також було визначено ключові елементи ефективної горизонтальної організаційної структури управління логістичними процесами підприємств. Подальше дослідження необхідно спрямувати на розробку рекомендацій щодо підвищення ефективності здійснення логістичних процесів на вітчизняних підприємствах з урахуванням закордонного досвіду.

Наук. керівн. Руденко Г. Р.

Література: 1. Економіка логістичних систем : монографія / М. Васелевський, І. Білик, О. Дейнека та ін. ; за заг. ред. Є. Крикавського та І. Кубіва. – Львів : Національний Університет "Львівська політехніка", 2008. – 596 с. 2. Колодізева Т. О. Методичне забезпечення оцінки ефективності логістичної діяльності підприємств :



монографія / Т. О. Колодізева, Г. Р. Руденко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 292 с. 3. Нечаев Г. И. Влияние транспортно-складского процесса на функционирование логистических систем / Г. И. Нечаев, Е. И. Кичкина // Сборник докладов 2-й Международной научно-практической конференции "Проблемы подготовки профессиональных кадров по логистике", (Киев, 3–4 октября 2005 г.). – К. : НАУ, 2009. – С. 62–66. 4. Ballou R. H. Basic Business Logistics: Transportation, Materials, Management, Physical Distribution / R. H. Ballou. – New Jersey (USA) : Englewood Cliffs, Prentice-Hall International, Inc., 2007. – 544 p. 5. Солодка О. В. Реінжиніринг логістичних бізнес-процесів як спосіб їх вдосконалення / О. В. Солодка // Вісник НУ "Львівська політехніка". – 2010. – № 2. – С. 21–23.

Дудін Є. А.

УДК 658.751

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

УДОСКОНАЛЕННЯ ТРАНСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Визначено напрями та розроблено рекомендації щодо вдосконалення транспортної діяльності вітчизняних підприємств. Проаналізовано показники якості транспортного забезпечення, показники, що оцінюють ефект від перевезення вантажів у встановлені терміни, показники, що характеризують втрати продукції при перевезенні, та показники оцінки ефекту від покращення умов транспортування. Виявлено можливі проблеми, які виникають при перевезенні вантажів, та шляхи їх вирішення. Запропоновано впровадити систему автоматизації транспортної діяльності на підприємствах.

Анотация. Определены направления и разработаны рекомендации по совершенствованию транспортной деятельности отечественных предприятий. Проанализированы показатели качества транспортного обеспечения, показатели, оценивающие эффект от перевозки грузов в установленные сроки, показатели, характеризующие потери продукции при перевозке, и показатели оценки эффекта от улучшения условий транспортировки. Обнаружены возможные проблемы, возникающие при перевозке грузов, и пути их решения. Предложено внедрить систему автоматизации транспортной деятельности на предприятиях.

Annotation. The study identified areas and developed recommendations for improving the transport activities of domestic enterprises. Indicators of transport provision quality, the effect of timely transportation of goods, the indicators characterizing production losses during transportation, and indicators assessing the effect of improved transportation were analyzed. Possible problems arising from the carriage of goods, and solutions to them were elicited. A system of automation of transportation activity was proposed.

Ключові слова: транспортна діяльність, логістична система, транспортне забезпечення, перевезення вантажів.

До логістичної системи підприємств входять закупівельна, виробнича, збутова, транспортна, складська та інші види діяльності. Важливою складовою вдосконалення логістичної системи підприємств є вдосконалення транспортної діяльності, що є дуже актуальним у сучасних умовах господарювання.

Мета – визначити напрями та розробити рекомендації щодо вдосконалення транспортної діяльності вітчизняних підприємств.

Зростає кількість публікацій російських та українських вчених із теоретичних і практичних основ логістики, зокрема транспортної логістики, а саме: Крикавського Є. В., Окландера М. А., Гаджинського А. М., Анкіна Б. А., Миротіна Л. Б., Ташбаєва І. Е. та ін. Проблемним залишається питання розробки комплексної програми вдосконалення транспортної діяльності підприємств.

Важливими показниками якості транспортного забезпечення є доставка вантажів у відповідні терміни і без втрат. До якісних показників, що характеризують транспортування вантажів у відповідні терміни, належать [1]:

- а) питома вага вантажів, перевезених на замовлення в обумовлені терміни;

© Дудін Є. А., 2014



б) час простою машин при очікуванні технологічного транспорту;
в) час затримки між одержанням продукції та вивезенням її до місця зберігання, переробки чи споживання.

Показниками, що оцінюють ефект від перевезення вантажів у встановлені терміни, можуть бути [1]:

економія коштів і ресурсів замовника внаслідок перевезення вантажів у встановлені терміни;
економія коштів і ресурсів за рахунок зменшення втрат унаслідок зменшення простоїв техніки в очікуванні технологічного транспорту;

економія коштів і ресурсів від зменшення втрат унаслідок своєчасної доставки продукції до місць зберігання, переробки та споживання.

Показниками, що характеризують втрати продукції під час перевезення, є [2]:

питома вага вантажів, втрачених під час транспортування та навантаження;

частка вантажів, якість яких погіршилася під час їх доставки.

Показниками оцінки ефекту від покращення умов транспортування є: економія коштів і ресурсів від зменшення втрат під час транспортування та навантаження, економія коштів і ресурсів за рахунок зменшення частки вантажів, що псуються під час їх доставки [2].

Транспортна діяльність є однією з найголовніших у функціонуванні будь-якого підприємства. Вона прямо впливає на кінцеві результати господарювання підприємств різних галузей (матеріального виробництва видобувної, обробної та машинобудівної промисловості, будівництва і землеробства). Основними завданнями транспортної діяльності є своєчасне якісне і повне задоволення потреб клієнтів у перевезеннях та підвищення економічної ефективності роботи підприємства. Для вирішення цих завдань керівництво аутсорсингового підприємства повинно здійснювати заходи, спрямовані на технічний розвиток усіх видів наявного транспорту, вдосконалення їх взаємодії і підвищення ефективності роботи всієї транспортної системи підприємства.

На даний момент в умовах сучасної технічної революції, концентрації, централізації і комбінованої співпраці, а також усіх зв'язків, що ускладнюються, між окремими галузями промисловості та всередині кожної з них, великого значення набувають проблеми вдосконалення організації та управління визначеними системами, оптимізації основних видів діяльності підприємств, а у зв'язку з цим і комплексним підходом до того або іншого об'єкта дослідження.

Найперспективнішим напрямом оптимізації перевезень вантажів є розвиток технологій, які об'єднували б переваги інформаційних систем, математичного програмування та логіки. Можливі проблеми перевезень продукції підприємств та шляхи їх вирішення наведені у таблиці.

Таблиця

Можливі проблеми, які виникають при перевезенні вантажів, та шляхи їх вирішення

Проблеми	Шляхи їх вирішення
1	2
Стихійні лиха: затоплення, пожежа, мороз, шторм, ураган, зсуви ґрунту, статична електрика	Довгострокове страхування
Перехід кваліфікованих працівників на іншу роботу	Довгострокове страхування
Вандалізм, злочинство, порушення довіри	Середньострокове страхування
Технічно більш складні перевезення, ніж передбачалося	Комплексний попередній аналіз технічних характеристик перевезень
Перевезення негативно впливають на навколишнє середовище	Використання додаткових заходів безпеки під час перевезень
Інфляція та інші економічні явища, які впливають на економічну ситуацію	Підвищена уважність під час підготовчих робіт
Перевезення вантажів широкої номенклатури, призначених для задоволення потреб більшої кількості споживачів, урахуваючи ринкові умови, рівень попиту та його постійні коливання	Використання великої кількості збірних маршрутів за допомогою автомобільного транспорту, облік великої кількості технологічних обмежень та обробки вихідної інформації
Ряд серйозних технічних обмежень під час малопартійних перевезень у транспортних системах великих та середніх міст	Ретельний аналіз великих масивів даних щодо формування оптимального маршруту
Необхідність виконання жорстких вимог клієнтів щодо часу та строків доставки збірних вантажів	Залучення до перевезень додаткового рухомого складу, формування оптимального маршруту
Істотна нерівномірність перевезень за днями тижня і за місяцями року, що викликана коливаннями попиту	Залучення до перевезень додаткового рухомого складу меншої вантажопідйомності, формування оптимального маршруту

1	2
Пошкодження вантажу у процесі перевантаження з одного виду транспорту на інший	Короткострокове страхування вантажу
Виявлення під час завантаження браку, нестачі, пересортиці, пошкоджень вантажу	Встановлення винуватців, ліквідація невідповідностей
Перевезення нестандартних вантажів	За необхідності оренда спеціалізованого транспорту, формування оптимального маршруту
Перевезення спецтехніки	Формування оптимального маршруту, оренда низькорамного обладнання – напівпричепів-вагозовів різних габаритів, оренда спеціальних тягачів із трьома задніми осями
Віддаленість замовників від автотранспортних підприємств	Періодичне проведення часового і географічного аналізу розподілу матеріального потоку, визначення хронометражу для розрахунку середнього часу на здійснення операції

Дані таблиці свідчать про те, що для вирішення проблем, що виникають, необхідна розробка комплексної системи із забезпечення автотранспортних підприємств єдиною обліковою методикою з метою управління витратами і більш швидкого вирішення всіх виникаючих проблем, пов'язаних із перевезенням вантажів.

Переходячи від вибору методу дослідження до формування системотехнічної моделі транспортних комплексів, необхідно розробити таку систему, відповідно до якої однією із взаємодіючих підсистем є транспортні потоки, іншою підсистемою – автопарк підприємства, транспортні засоби якого можна здавати в оренду.

У сучасних умовах господарювання вітчизняних підприємств актуальною є розробка автоматизованої системи, яка дозволяє вирішувати такі завдання [3; 4]:

комплексна реєстрація заявок і договорів на надання автотранспортних послуг та оренду автотранспорту;

складання на постійній основі рознарядок на роботу транспорту, формування шляхових листів, обробка інформації за дорожніми листами (час знаходження автотранспорту на маршруті, пробіг);

щоденний облік палива в баках за кожною одиницею техніки, формування звітів і відомостей з обороту пально-мастильних матеріалів;

щоденний облік розрахунків із замовниками та орендарями, таксування шляхових листів;

комплексний облік роботи техніки, проведення планових технічних оглядів та капітальних ремонтів;

упровадження автоматизованого обліку орендованої техніки аналізу строків її повернення – дуже актуально, коли для роботи використовуються блок-контейнери і різноманітний рухомий склад, а також виробнича техніка;

щоденний облік роботи водіїв і робітників ремонтних служб, ведення табелів обліку робочого часу.

Проведений аналіз програмного забезпечення транспортного спрямування показав, що можливості програм не обмежуються лише автоматизацією оформлення подорожнього листа, ведення журналу подорожніх листів, а також найпростішим веденням обліку [5].

Також автоматизовані транспортно-технологічні процеси мають два різновиди:

а) транспортно-збиральний процес, при якому замість вантажної операції здійснюється збиральна (збирання матеріалу, розподіленого на поверхні і подання його у кузов). У цьому процесі (збирання, перевезення) базова операція розпочинає, а транспортна операція завершує його;

б) транспортно-розподільчий процес, де розвантажувальна операція замінюється розподільчою (виданням матеріалу з кузова і розподілом його на поверхні). У цьому процесі транспортна операція є початковою, а базова закінчує його.

Упровадження системи автоматизації транспортної діяльності на підприємстві у більшості випадків не починається без об'єктивних вагомих причин та спрямовується на вирішення конкретних завдань. Кінцевою метою є отримання прибутку, тому від проекту впровадження транспортної інформаційної системи очікується такий результат, який дозволить піднятися на наступний рівень у досягненні кінцевої мети. Відповідно, перш ніж починати проект впровадження, необхідно розрахувати, які вигоди принесе підприємству це рішення, чи окупляться вкладення та чи варто здійснювати автоматизацію.

Таким чином, було визначено напрями та розроблено рекомендації щодо вдосконалення транспортної діяльності вітчизняних підприємств. Було проаналізовано показники якості транспортного забезпечення, показники, що оцінюють ефект від перевезення вантажів у встановлені терміни, показники, що характеризують втрати продукції при перевезенні, та показники оцінки ефекту від покращення умов транспортування. Було виявлено можливі проблеми, які виникають

при перевезенні вантажів, та шляхи їх вирішення. Також було запропоновано впровадити систему автоматизації транспортної діяльності на підприємствах. Подальше дослідження необхідно спрямувати на розробку рекомендацій щодо оптимізації процесів внутрішньоцехового транспортування на підприємствах.

Наук. керівн. Руденко Г. Р.

Література: 1. Транспортная логистика : учебник для транспортных вузов / под ред. Л. Б. Миротина. – М. : Изд. "Экзамен", 2009. – 512 с. 2. Перебийніс В. І. Транспортно-логістичні системи / В. І. Перебийніс, О. В. Перебийніс. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2011. – 312 с. 3. Смирнов І. Г. Транспортна логістика : навч. посібн. / І. Г. Смирнов, Т. В. Косарева. – К. : ЦУЛ, 2008. – 224 с. 4. Економіка логістичних систем : монографія / М. Васелевський, І. Білик, О. Дейнека та ін. ; за заг. ред. Є. Крикавського та І. Кубіва. – Львів : Національний університет "Львівська політехніка", 2008. – 596 с. 5. Колодізева Т. О. Методичне забезпечення оцінки ефективності логістичної діяльності підприємств : монографія / Т. О. Колодізева, Г. Р. Руденко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 292 с.

УДК 477

Резніченко Ю. Ю.

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

РОЛЬ І СТРУКТУРА МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ

Анотація. Визначено можливості участі підприємств України на ринку морських вантажних перевезень. Розглянуто проблеми, що перешкоджають підприємствам ефективно діяти в системі перевезень вантажів морським транспортом.

Аннотация. Определены возможности участия предприятий Украины на рынке морских грузоперевозок. Рассмотрены проблемы, препятствующие предприятиям эффективно действовать в системе перевозок грузов морским транспортом.

Annotation. Possibilities of participation of Ukraine's enterprises in the market of sea cargo transportation are defined. The problems are considered, that prevent enterprises from working effectively in the system of transportation of goods by sea transport.

Ключові слова: морський транспорт, вантажні перевезення, морський порт, морські перевезення.

Морський транспорт відіграє важливу роль у міжнародних зв'язках України. На нього припадає чверть загального вантажообігу. За середніми відстанями перевезень вантажів (близько 6 000 км) морський транспорт посідає перше місце серед інших видів транспорту. Але за відстанню перевезення пасажирів він значно поступається залізничному й особливо повітряному транспорту. Реальність управління портовою галуззю України характеризується істотним відставанням інфраструктури портів від існуючих світових тенденцій і потреб судо- і вантажовласників. Вітчизняні науковці, такі, як: Барішніков В. В., Бажин І. І., Котлубай М. І., Новікова А. М., Лимонов Е. Л., Сич Є. М., Воркут А. І., зазначають проблему недовантаження наявних портових потужностей, що використовуються лише на 60 – 70 %. З іншого боку, проблема полягає і в нездатності портів приймати максимальні вантажопотоки, оскільки формально наявна інфраструктура і допоміжні об'єкти знаходяться в незадовільному стані і не можуть забезпечити потреби порту в повному обсязі.

Актуальність даної теми зумовлена тим, що морський транспорт є важливою галуззю економіки країни. Його ефективне функціонування є необхідним чинником становлення України як морської держави, сталого розвитку її транспортно-дорожнього комплексу й економіки в цілому.

Метою статті є визначення потенційних можливостей підприємств України на ринку морських вантажних перевезень та проблем, що перешкоджають їм ефективно діяти в системі перевезень вантажів морським транспортом.

© Резніченко Ю. Ю., 2014



Головною особливістю морського транспорту порівняно з іншими видами транспорту (автотранспорт, авіатранспорт, залізничний транспорт) є вантажопідйомність. Саме морським транспортом найбільш вигідно здійснювати транспортування великих партій товару в міжконтинентальному просторі. Часто морський порт спеціалізується на морському перевезенні вантажу навалом (зерно, руда, вугілля тощо); перевезенні наливних вантажів (нафта, нафтопродукти, добрива тощо); контейнерних перевезень; перевезення великогабаритної і великотонажної продукції [1]. Доставка вантажів із Китаю в порти України, Прибалтики, Росії, а також доставка автотранспортної техніки зі США – це теж невід’ємна частина морських міжнародних вантажних перевезень. Найбільшим морським портом України є Одеса. Серед інших – Іллічівськ, Миколаїв, Херсон, Маріуполь, Бердянськ, Ізмаїл. Пасажирські перевезення здійснюють в Україні 17 морських портів. Морські перевезення відрізняються від інших видів вантажоперевезень та мають переваги [2].

Переваги морських перевезень:

Один із найдешевших видів транспорту для перевезення на далекі відстані.

Значна вантажопідйомність, здатність перевозити великогабаритні і великотонажні вантажі.

Гнучкість і мобільність, виражена в легкій зміні маршрутів вантажоперевезення, залежно від потреб замовника.

Недоліки морських перевезень:

Обмежена пропускна спроможність каналів і портів.

Обмеження за географічним розташуванням вантажовідправника і вантажоодержувача.

Не найшвидший вид транспорту.

Структура й основні функції відділів управління порту. Структура кожного з відділів визначається виробничими потребами конкретного порту. Самостійні відділи створюються при чисельності працівників не менше чотирьох людей, включаючи начальника. У малих портах (II і III категорій) при обмеженому обсязі роботи можуть об’єднуватися планово-економічний відділ і відділ організації праці та заробітної плати, відділ матеріально-технічного постачання з адміністративно-господарським відділом, комерційний відділ із транспортно-експедиторської конторою та ін. Кожен із відділів має свій функціональний напрям діяльності [3].

Порт має свої функції, серед яких можна виділити такі [4]:

1) організація та здійснення вантажно-розвантажувальних робіт на судах та інших транспортних засобах із високою якістю і в мінімальні терміни;

2) виконання окремих видів комплексного обслуговування суден (бункерування, постачання водою тощо) і надання місця для безпечної стоянки при здійсненні інших видів обслуговування, які виконуються іншими організаціями та підприємствами морського флоту (постачання продуктами, виробництво дрібного ремонту тощо);

3) обслуговування пасажирів;

4) виконання транспортно-експедиторських операцій, які передбачають оформлення вантажних документів, розрахунок і стягування плат за послуги морського транспорту;

5) організація та здійснення перевезень на місцевих лініях судами портового флоту;

6) накопичення вантажів на складах порту і організація їх якісного короткострокового зберігання, обумовленого нерівномірністю роботи морського і суміжних видів транспорту;

7) адміністративно-державний нагляд, що передбачає контроль з боку порту за виконанням судами, що знаходяться в порту, звичаїв порту. Кодексу торговельного мореплавства та Міжнародних конвенцій у галузі безпеки плавання суден;

8) забезпечення правильної технічної експлуатації, збереження та ремонту обладнання, будівель, споруд порту і навігаційної обстановки на акваторії порту;

9) планування та облік господарської діяльності порту;

10) розробка місцевих тарифів на оплату послуг, що надаються портом;

11) забезпечення своїх підрозділів кваліфікованими кадрами й організація їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

12) нормування, організація праці та заробітної плати і впровадження госпрозрахунку у виробничих підрозділах;

13) удосконалення технологічних процесів, упровадження нової техніки, реконструкції та забезпечення освоєння нових виробничих потужностей;

14) запобігання та боротьба із забрудненням водного середовища;

15) аварійно-рятувальна робота передбачає надання портом притулку будь-яким судам, що потребують допомоги, і надання допомоги судам, що зазнали лиха в районі порту і на його акваторії.

На думку автора, основними функціями є здійснення перевантажувальних операцій, та обслуговування пасажирів. Із виконанням цієї функції тією чи іншою мірою пов’язані всі інші [5].

Реалізація саме цих функцій є основним виробничим процесом порту, сутністю його експлуатаційної діяльності.

Незважаючи на всі позитивні характеристики морського транспорту, подальший розвиток морських шляхів залежить безпосередньо від реконструкції, модернізації і технічного переозброєння, що є першочерговим завданням розвитку галузі і запорукою успішної конкуренції. Крім того, існують проблеми з фінансуванням. Держава не спроможна фінансувати судноплавство, тому шляхом вирішення економічних проблем є вдосконалення використання фондів коштів підприємства.



Відсутність виваженої державної морської політики, недостатній державний вплив та контроль за морською діяльністю виробничих підрозділів призвели до дезорганізації виробництва, розриву технологічних і господарських зв'язків із колишньою клієнтурою, суміжниками, до неефективного використання майна та втрати перспектив розвитку.

Україна володіє найпотужнішим портовим потенціалом серед усіх країн Чорного моря. Морські порти України – важлива ланка логістичного ланцюжка збуту продукції гірничо-металургійного, агропромислового комплексів; потенційно потужна, конкурентоспроможна галузь, що вимагає великої уваги з боку державної влади, широкомасштабних стратегій і програм реформування. Новий підхід до розвитку передбачає визначення спеціалізації для кожного порту і розвиток його в рамках цієї спеціалізації. Це допоможе розробити обґрунтовані інвестиційні проекти, реалізація яких концесіонерам дозволить забезпечити якісний розвиток і зростання конкурентоспроможності з урахуванням переваг та особливостей кожного з українських портів.

Наук. керівн. Авраменко О. В.

Література: 1. Барышникова В. В. Современный порт в логистической цепочке доставки грузов / В. В. Барышникова // Экономика и управление предприятиями машиностроительной отрасли: проблемы теории и практики. – 2009. – № 4. – С. 26. 2. Про заходи щодо забезпечення розвитку України як Морської держави [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.n2.rada.gov.ua/laws/show/n0015525-08>. – Назва з екрану. 3. Hall P. The institution of infrastructure and the development of port-regions/ P. Hall. – USA : University of California at Berkeley, 2002. – P. 555. 4. Буркинський Б. Формування Морської доктрини України / Б. Буркинський, О. Котлубай, В. Степанов // Вісник НАН України. 2008. – № 9. – С. 6–11. 5. Степанов О. Н. Стратегическое управление развитием морского порта : учебн. пособ. / О. Н. Степанов. – Одесса : Изд. "Астропринт", 2005. – 324 с. 6. Бажин И. И. Проектно-логистическое управление ресурсным обеспечением : монография / И. И. Бажин, В. В. Сысоев, О. В. Гладкова. – Н. Новгород, 2005. – 222 с.

УДК 164

Джуга М. М.

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

ЛОГІСТИЧНИЙ ПРОЦЕС НА СКЛАДІ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ СКЛАДУВАННЯ

Анотація. Розкрито значення логістичного процесу на складі. Розглянуто основні проблеми ефективності складування. Визначено та наведено основні заходи, спрямовані на уникнення цих проблем.

Аннотация. Раскрыто значение логистического процесса на складе. Рассмотрены основные проблемы эффективного складирования. Определены и приведены основные мероприятия, направленные на устранение этих проблем.

Annotation. The importance of the logistic process at the warehouse is disclosed. The basic problems of the effective warehousing are considered. The basic steps to avoid these problems are identified and described.

Ключові слова: логістичний процес, склад, складування, логістичні операції, логістична функція.

Логістика на складі охоплює всі головні виробничі сфери підприємства. Тому логістичний процес на складі потребує синхронної роботи поповнення запасами, обробки вантажів та фактичного розподілення замовлень. Даним напрямом досліджень займалось багато зарубіжних і вітчизняних авторів, серед яких: Анікін Б. О., Алесінська Т. В., Бауерсокс Д. Дж., Гаджинський А. М., Кальченко А. Г., Крикавський Є. В., Клос Д. Дж., Ларіна Р. Р., Окландер М. А., Пономарьова Ю. В.,

© Джуга М. М., 2014



Сергеев В. І. Аналіз досліджень цих вчених показав, що недостатньо обґрунтовано теоретичні аспекти управління якістю логістичних процесів на підприємстві. Крім того, в наукових роботах з економіки недостатньо приділялася увага інтеграційним процесам у сфері логістики [1].

Метою написання статті є розкриття теоретичних аспектів логістичного процесу на складі та обґрунтування основних проблем ефективності складування.

Логістичний процес – це взаємообумовлений, цілеспрямований рух сукупності потоків ресурсів та їх трансформація у процесі задоволення платоспроможного попиту на готовий продукт. Логістичний процес на підприємстві охоплює логістичні операції і логістичні функції.

Логістична операція – це самостійна частина логістичного процесу, відособлена сукупність дій, спрямованих на генерування, перетворення або поглинання основного матеріального та супутніх йому інформаційних, фінансових та інших логістичних потоків.

Логістична функція – це сукупність логістичних операцій, спрямованих на досягнення цілей, поставлених перед логістичною системою або її елементами (ланками) [2].

Логістичний процес на складі – це широке та комплексне поняття, від ефективної реалізації якого залежить величина витрат на зберігання запасів матеріалів та готової продукції того чи іншого підприємства незалежно від його виду діяльності. Логістичний процес на складі є достатньо складним, він вимагає узгодження функцій постачання запасами, переробки вантажу і розподілу замовлень. Логістика на складі охоплює всі основні функціональні галузі, що розглядаються на мікрорівні. На складах здійснюється цілий комплекс різноманітних послідовно виконуваних операцій з надходження, зберігання та відпуску товарів. Ці операції в сукупності і складають складський технологічний процес. У свою чергу, логістичний процес на складі є набагато ширшим поняттям, ніж технологічний процес складу і забезпечує такі етапи:

- постачання запасами;
- контроль за поставками;
- розвантаження і приймання вантажів;
- внутрішньоскладське транспортування та перевалку вантажів;
- складування і зберігання вантажів;
- комплектацію (комісіонування) замовлень клієнтів та відвантаження;
- транспортування та експедирування замовлень;
- збирання та доставку порожніх товароносіїв;
- контроль за виконанням замовлень;
- інформаційне обслуговування складу;
- обслуговування клієнтів (надання послуг) [3].

Функціонування всіх складових логістичного процесу має розглядатися у взаємозв'язку та взаємозалежності. Умовно весь процес можна поділити на три частини:

- операції, спрямовані на координацію служби закупівлі;
- операції, безпосередньо пов'язані з переробкою вантажу та його документацією;
- операції, спрямовані на координацію служби продажів [4].

На рисунку наведено схему логістичного процесу на складі.



Рис. Логістичний процес на складі

У процесі реалізації логістичного процесу на складі виникають такі проблеми:
 вибір між власним складом або складом загального користування;
 ефективне використання складського приміщення;
 кількість складів і місце розташування складу;
 вибір системи складування.

Ефективне і своєчасне вирішення даних проблем дає змогу підприємству максимально оптимізувати роботу складу і підвищити ефективність реалізації всіх логістичних процесів на ньому.

Основні проблеми ефективності складування та можливі шляхи їх вирішення такі [5]:

1. Вибір типу, кількості і складів. У даному випадку вибір із двох альтернатив – придбання складу у власність або використання складів загального користування – це один із найбільш головних негараздів у складуванні. Обидва варіанти мають переваги та недоліки.

Вибір між придбанням складу у власність або використанням складів загального користування розглянуто в таблиці.

Таблиця

Переваги та недоліки варіантів вибору типу та кількості складів

Тип складу	Переваги	Недоліки
Власний склад	1) високий рівень контролю за операціями; 2) гнучкість стосовно загальної політики організації; 3) нематеріальні вигоди, такі, як імідж, враження надійності і загальну стабільність	1) високі інвестиції в капітальне будівництво та підтримка; 2) відсутність гнучкості, що дозволяє враховувати попит, що змінюється, зокрема сезонний
Склад загального користування	1) відповідальність за втрату чи псування товару несе склад; 2) значно гнучкіше. Пропонує як простір, і розташування; 3) не вимагає інвестицій; 4) професіоналізм фахівців, які надають різні складські послуги; 5) наявність найсучаснішого устаткування й використання передових методів під час проведення складських операцій	Низька міра контролю над операціями

2. Ефективне використання складських площ. Для управління складом дуже важливе планування, що визначає фізичне розміщення полиць для зберігання, зон вантаження та розвантаження, тип устаткування. Усе це зумовлює ефективність виконуваних операцій. Наприклад, якщо часто використовуваний продукт зберігається далеко від зон приймання і відвантаження, щоразу витрачається чимало часу з місця його зберігання до зони відвантаження.

Раціональна розбивка складських площ на робочі (складські) зони дозволяє забезпечити оптимальний процес переробки вантажів складу та максимальне використання наявних складських потужностей. Основним принципом розподілу складської площі є виділення простору з урахуванням особливостей надходження товару, характеристик складської техніки тощо для послідовного здійснення логістичних операцій вантажопереробки.

У загальному вигляді вирізняються такі основні складські зони: зона приймання; зона основного зберігання (стелажного і штабельного); зона комплектації замовлення; зона пакування й консолідації відправок; зона відвантаження. Планування складу має забезпечити безперешкодний рух вантажів.

3. Кількість складів і місце розташування складу. Залежно від виду діяльності підприємства та величини виробництва різні підприємства потребують різну кількість складів. До того ж важливе питання з територіального розміщення складу, оскільки не завжди підприємство має змогу будувати власні склади у відносній близькості до виробничих потужностей або використовувати склади загального користування, які можуть взагалі бути відсутніми в регіоні. Тому виникає питання про доцільність використання обраної складської мережі, зважаючи на її територіальне розміщення. Доцільно було б, при виборі кількості складів і їх територіального розміщення не ставити на перше місце витрати на складування та ігнорувати при цьому територіальний фактор, оскільки в майбутньому транспортні витрати можуть бути надто високими, що в свою чергу, створить додаткові проблеми для підприємства.

4. Вибір системи складування. В основі системи складування полягає вирішення питання оптимального розташування вантажів/матеріалів/продукції на складі і можливості раціонального управління ними. Саме тому вибір системи здійснюється методом кількісної та якісної оцінки, що передбачає виявлення взаємопов'язаних факторів, що систематизовані в групу підсистем, а саме система комплектації, складова вантажна одиниця, характер вантажу, керування переміщенням вантажу тощо, кожна з яких містить у собі набір різноманітних елементів. Для вирішення даного вибору прийнято використовувати систему схем та діаграм або спеціальних програмних пакетів на ЕОМ.



Отже, можна зробити висновок, що логістичний процес на складі є однією з обов'язкових умов ефективної реалізації і здійснення діяльності підприємства. Тому вирішення питань з вибору типу складу, його розміщення та характеру системи складування є запорукою ефективної реалізації логістичних процесів на складах.

Наук. керівн. Авраменко О. В.

Література: 1. Качуровський В. С. Логістика : конспект лекцій для студентів денної та заочної форми навчання / В. С. Качуровський. – Вінниця : ВВ ВНАУ, 2010. – 144 с. 2. Аникин Б. А. Логистика : учебн. пособ. / Б. А. Аникин, Т. А. Родкина. – М. : Проспект, – 2005. – 216 с. 3. Аникин Б. А. Логистика : учебн. пособ. / под ред. Б. А. Аникина. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 218 с. 4. Кальченко А. Г. Логістика : підручник / А. Г. Кальченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 284 с. 5. Неруш Ю. М. Логистика / Ю. М. Неруш. – 3-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 196 с. 6. Гаджинский А. М. Логистика : учебник / А. М. Гаджинский. – 11-е изд. – М. : Изд. "Дашков и К^о", 2005. – 248 с.

Боденчук О. В.

УДК 164

Студент 4 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Проаналізовано теоретичні аспекти логістичної діяльності підприємства. Визначено поняття "логістична діяльність підприємства".

Аннотация. Проанализированы теоретические аспекты логистической деятельности предприятия. Определено понятие "логистическая деятельность предприятия".

Annotation. Theoretical aspects of the logistics of an enterprise were analyzed. The term "logistics activities of a company" was defined.

Ключові слова: логістика, логістична діяльність, матеріальний потік, логістична концепція, закупівля, виробництво, збут.

Розвиток ринкових процесів у світі та Україні зокрема впливає на посилення конкуренції між суб'єктами підприємницької діяльності, це, в свою чергу, прямо пропорційно впливає і на темпи розвитку логістики.

Досвід успішних підприємств показує, що саме концепція логістичного підходу є найбільш ефективною і дозволяє оптимізувати процес виробництва та збуту, а також підвищити рівень прибутку підприємства.

Проблемам застосування логістики та логістичного підходу щодо управління логістичною діяльністю підприємств присвячені роботи багатьох вчених, серед яких: Міротін Л. Б., Сергеев В. І., Крикавський Є. В., Чухрай Н. І., Балабанова Л. В., Гаджинський А. М., Мізюк Б. М., Пономарьова Ю. В., Москвітін Т. Д. та ін. Але залишається чимало питань щодо формування логістичної діяльності підприємства, які потребують подальших досліджень.

Метою статті є визначення теоретичних аспектів поняття "логістична діяльність" підприємства. У наукових працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених відсутнє чітке визначення поняття "логістична діяльність" підприємства, тому це питання вимагає більш детального аналізу.

Логістична діяльність підприємства охоплює три основних етапи: закупівля, виробництво та збут. Кожен із цих етапів контролює логістика, а впровадження її методів дозволяє зробити економічно ефективним кожен із них.

Діяльність у сфері логістики різноманітна. Вона включає в себе управління транспортом, складським господарством, запасами, кадрами, організацію інформаційних систем, комерційну діяльність та ін. Новизна логістичного підходу полягає у взаємозв'язку цих гармонічно організованих, легко керованих та високоефективних сфер діяльності.

© Боденчук О. В., 2014



Питання, пов'язані із забезпеченням підприємства сировиною і матеріалами, вирішує закупівельна логістика.

Управління закупівлями є процесом стратегічного та оперативного управління матеріальними й пов'язаними з ними інформаційними та фінансовими потоками у ході постачання та складування ресурсів, їх підготовки до використання у виробництві, і все це за оптимальних логістичних витрат та в найкоротші терміни.

Закупівельна логістика виконує такі функції, як: прогнозування потреби в ресурсах та формування стратегії їх придбання; визначення потреб у матеріальних ресурсах і розрахунок розміру замовлення; вибір постачальників та аналіз їх пропозицій; вибір найбільш оптимальної ціни; укладання договорів на постачання та контроль за дотриманням вказаних у них термінів; контроль за якістю матеріалів, сировини та комплектуючих виробів; видача матеріальних ресурсів у виробництво [1].

Будь-яке підприємство повинно мати такий підрозділ, адже немає такого підприємства, якому вигідно виробляти всі матеріальні ресурси, що необхідні йому для власного виробництва. Окрім цього необхідно проводити розрахунки щодо витрат на придбання сировини і матеріалів, оскільки від цього залежить не тільки виробництво продукції, а і її збут.

Велику роль у логістиці відіграють матеріальні запаси. Роль запасів в економіці полягає в тому, що вони забезпечують стійку роботу виробничих і торгівельних систем, але їх утримання несе чималі витрати. Мінливість і непередбачуваність ринкового попиту робить недоцільним створення й утримання великих запасів. Тому важливим досягненням логістичного підходу є зменшення розміру запасів до найбільш мінімального рівня, а отже, і розміру витрат підприємства в цілому.

Оптимізація виробництва також входить до числа завдань логістичної діяльності. Завдання виробничої логістики стосуються управління матеріальними потоками всередині підприємства, яке створює матеріальні блага або надає такі матеріальні послуги, як зберігання, фасування, розважування, укладання та ін. Важливо звернути увагу на те, що учасники виробничого процесу взаємодіють між собою не в результаті укладених договорів, а в результаті рішень, прийнятих уповноваженими особами.

Актуальність застосування виробничої логістики зумовлена тим, що виробники отримують все більше замовлень на виробництво невеликих партій за мінімально короткий термін та з високим ступенем гарантії.

Логістична концепція організації виробництва включає в себе такі основні положення: відмову від збиткових запасів; відмову від завищеного часу на виконання основних і транспортно-складських операцій; відмову від виготовлення продукції, на яку немає попиту з боку покупців; усунення простоїв обладнання; повне усунення браку; усунення нерациональних внутрішніх виробничих переміщень сировини, матеріалів, напівфабрикатів; перетворення постачальників із суперників у повноцінних партнерів [2].

Для того щоб отримати прибуток, необхідно вирішити завдання щодо розподілу матеріального потоку між різними покупцями. Для цього існує розподільча логістика, яка використовує два варіанти просування готової продукції: коли реалізацією займаються самі виробники або торгово-посередницькі підприємства.

Подальшому забезпеченню завдань розподільчої логістики сприяє реалізація її функцій, серед яких найважливішими є: визначення попиту споживачів і його задоволення; накопичення, сортування і розміщення запасів готової продукції; формування господарських зв'язків із поставки товарів і надання послуг; вибір раціональних форм товароруку й організація торгівлі. Отже, в процесі управління матеріальними потоками перед розподільчою логістикою постають такі питання: планування процесу реалізації; організація роботи із замовленнями; вибір тари, упаковки, прийняття рішень про комплектації та інші операції, що безпосередньо передують відвантаженню товарів; організація процесу відвантаження товарів; організація доставки і контроль за транспортуванням [1].

Питання управління матеріального потоку на транспортних ділянках вирішує транспортна логістика. До транспортної логістики слід віднести завдання, вирішення яких дозволяє оптимізувати як транспортні процеси, так і процеси, пов'язані з транспортними. У цілому комплекс завдань транспортної логістики охоплює логістичні процеси, які включають транспортування вантажів. Відповідно до завдань транспортної логістики слід віднести забезпечення технічної і технологічної взаємодії учасників транспортного процесу, узгодження їх економічних інтересів, а також використання єдиних систем планування.

Через кожен етап діяльності виробництва проходить інформаційний потік, який необхідний для координації всіх служб підприємства. Інформаційна логістика раціоналізує цей потік.

Функціонування інформаційних потоків у логістиці вимагає створення повноцінних логістичних інформаційних систем.

Логістичні інформаційні системи є відповідними інформаційними мережами, які функціонують, починаючи з вивчення вимог замовника, й охоплюють системи постачання, виробництва та розподілу.

Введення даних в інформаційну систему підприємства починається у ході виникнення матеріального потоку. У встановлені терміни або за запитами інформація поступає користувачеві і використовується для ухвалення управлінських рішень [3].



Конкуренція між продавцями стає значно жорсткішою, оскільки ринок, в якому вони функціонують, спрямований на покупця, тому все більшого значення набуває здатність окремого продавця забезпечити високий рівень сервісного обслуговування товарів. Логістичний сервіс нерозривно пов'язаний з процесом розподілу і становить комплекс послуг, що надаються в процесі постачання товарів. Тут важливу роль відіграє маркетинг, який формує попит і визначає потреби споживача. Основною проблемою, яку вирішує логістика в процесі надання послуг, є визначення оптимального співвідношення між затраченими на сервіс ресурсами і отриманим від цього ефектом.

Таким чином, проаналізовано теоретичні аспекти "логістичної діяльності". На думку автора, доцільно було б визначити поняття "логістична діяльність" як інтегрованого процесу управління матеріальними та пов'язаними з ними інформаційними, фінансовими та сервісними потоками, в межах підприємства та через його логістичні канали, для забезпечення максимізації прибутків та мінімізації витрат. Логістична діяльність здійснюється шляхом поетапного виконання необхідних логістичних операцій (матеріально-технічного забезпечення, складування, організації виробничого процесу, управління запасами, сервісного обслуговування споживачів, транспортування, організації розподілу і збуту продукції).

Виконання завдань логістичної діяльності на кожному етапі управління матеріальним потоком підвищує конкурентоспроможність підприємства. Це відбувається за рахунок скорочення запасів продукції, зниження витрат на зберігання та транспортування, підвищення якості продукції та рівня надання сервісних послуг. Таким чином, споживач отримує якісний кінцевий продукт, який відповідає його потребам, а підприємство отримує прибуток та конкурентну перевагу.

Перспективами подальших наукових розробок у даному напрямі є більш детальний розгляд складових частин логістичної діяльності та методики оцінки її ефективності в сучасних умовах ринкових відносин.

Наук. керівн. Авраменко О. В.

Література: 1. Дудар Т. Г. Основи логістики : навч. посібн. / Т. Г. Дудар, Р. В. Волошан. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 176 с. 2. Крикавський С. В. Логістика. Основи теорії / С. В. Крикавський. – Львів : Інтернет-Захід, 2004. – 414 с. 3. Гаджинский А. М. Логистика / А. М. Гаджинский. – М. : Маркетинг, 2002. – 408 с. 4. Логистика : учебник / под ред. Б. А. Аникина. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 368 с. 5. Пономарьова Ю. В. Логистика / Ю. В. Пономарьова. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с.

Осетинський О. Е.

УДК 658.77

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

УДОСКОНАЛЕННЯ СКЛАДСЬКИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Визначено шляхи підвищення якості логістичних процесів. Охарактеризовано види робіт, які входять до складських процесів. Удосконалено технологію здійснення складських процесів типових вітчизняних підприємств. Охарактеризовано складові контролю за виконанням технологічних процесів на підприємстві. Визначено умови, які висувуються до організації складського процесу на підприємствах.

Аннотация. Определены пути повышения качества логистических процессов. Охарактеризованы виды работ, которые входят в складские процессы. Усовершенствована технология осуществления складских процессов типичных отечественных предприятий. Охарактеризованы составляющие контроля за выполнением технологических процессов на предприятиях. Определены условия, предъявляемые к организации складского процесса на предприятиях.

© Осетинський О. Е., 2014



Annotation. Ways to improve the quality of logistics processes were identified. The types of work included into the warehouse processes were characterized. The technology of the warehouse processes of typical domestic enterprises was improved. The components of control over the implementation processes at an enterprise were characterized. The conditions imposed on the organization of the inventory process at enterprises were identified.

Ключові слова: логістичні процеси, складський процес, технологія здійснення складського процесу.

На будь-якому підприємстві здійснюються різні процеси: управлінські, закупівельні, виробничі, складські, транспортні, консультаційні та ін. Ефективність здійснення складських процесів на підприємствах характеризується спрощенням та здешевленням виконуваних дій за рахунок ефективного використання складських площ, сучасного обладнання та кваліфікованої робочої сили. Успішне використання всіх складських процесів потребує не тільки високої організації складського господарства, а й вдосконалення технології здійснення складського процесу підприємств технології складських процесів.

Мета статті – розробити рекомендації щодо вдосконалення складських процесів підприємства через удосконалення технології їх здійснення.

Дослідженню проблем, пов'язаних зі здійсненням логістичних процесів підприємств, присвячені праці вчених, таких як: Крикавського Є. В., Окландера М. А., Чухрай Н. В., Короленка Н. В., Солодкої О. В. та ін. Дискусійним залишається питання щодо запропонованих вченими шляхів вирішення існуючих питань при здійсненні логістичних процесів вітчизняних підприємств різних галузей.

Основними шляхами підвищення якості логістичних процесів на підприємствах є такі [1]:

1. Розробка, формування і впровадження інтегрованої системи якості.
2. Розробка і реалізація загальної стратегії вдосконалення якості підприємства.
3. Внутрішня і зовнішня інтеграція процесів вдосконалення якості.
4. Формування взаємодій, гармонійних і продуктивних робочих стосунків між співробітниками різних функціональних підрозділів, які забезпечували б досягнення мети системи якості, організація їх спільної роботи.
5. Координація діяльності у функціональних галузях якості, на підприємстві й у логістичних ланцюгах між партнерами.
6. Здійснення контролю.
7. Забезпечення чіткості організаційної структури, єдності керівництва та підконтрольності виконавців.
8. Забезпечення цілеспрямованості (спрямованість на вирішення завдань, пошук оптимальних рішень).
9. Забезпечення координованості дій (комплексні дії через заходи для досягнення ефекту синергії в системі управління підприємством).
10. Підвищення рівня професіоналізму кадрів (постійне навчання та підвищення кваліфікації).
11. Підвищення ефективності виконання роботи (мотивація персоналу).
12. Розробка творчих і креативних підходів до роботи.

Усі процеси на підприємстві здійснюються за певною технологією. Технологічні процеси оформлюються у вигляді технологічних схем, технологічних карт, графіків роботи механізмів або підйомно-транспортного обладнання. Технологічна схема визначає напрями переміщення матеріалів, кількість технологічних операцій, характер механізації кожної з операцій, типи і види машин та обладнання, які використовуються під час виконання певних операцій. Єдиний технологічний процес у логістиці визначається певними техніко-організаційними вимогами. До них належать складські і транспортні [2].

Складські вимоги передбачають спрощення й здешевлення складських операцій за рахунок ефективного використання складських площ, обладнання та робочої сили. Складські процеси включають такі види робіт [1; 3]:

розвантаження з транспорту матеріалів та виробів, їх сортування, розпаковування, підготовка до прийняття;

розміщення матеріалів на місцях їх зберігання;

відбір, комплектування замовлень для відпуску матеріалів споживачам, пакування та розміщення у контейнерах для відправлення;

навантаження в транспортні засоби, доставка матеріалів споживачам.

Удосконалена технологія здійснення складського процесу підприємств наведена на рисунку.

Контроль за виконанням технологічних процесів включає такі складові [4; 5]:

чіткий розподіл обов'язків між працівниками;

суворе дотримання норм внутрішнього розподілу і виробничо-господарського режиму;

чітке й послідовне виконання робіт з обладнання механізмів, автотранспорту, передбачених графіками, схемами та картами;

своєчасне планування і забезпечення інформацією про потреби в транспортних засобах, які мають бути поданими на склад для вантажно-розвантажувальних робіт, а також приймання зі складу транспортних засобів, чітке дотримання термінів і порядку оформлення необхідних документів.

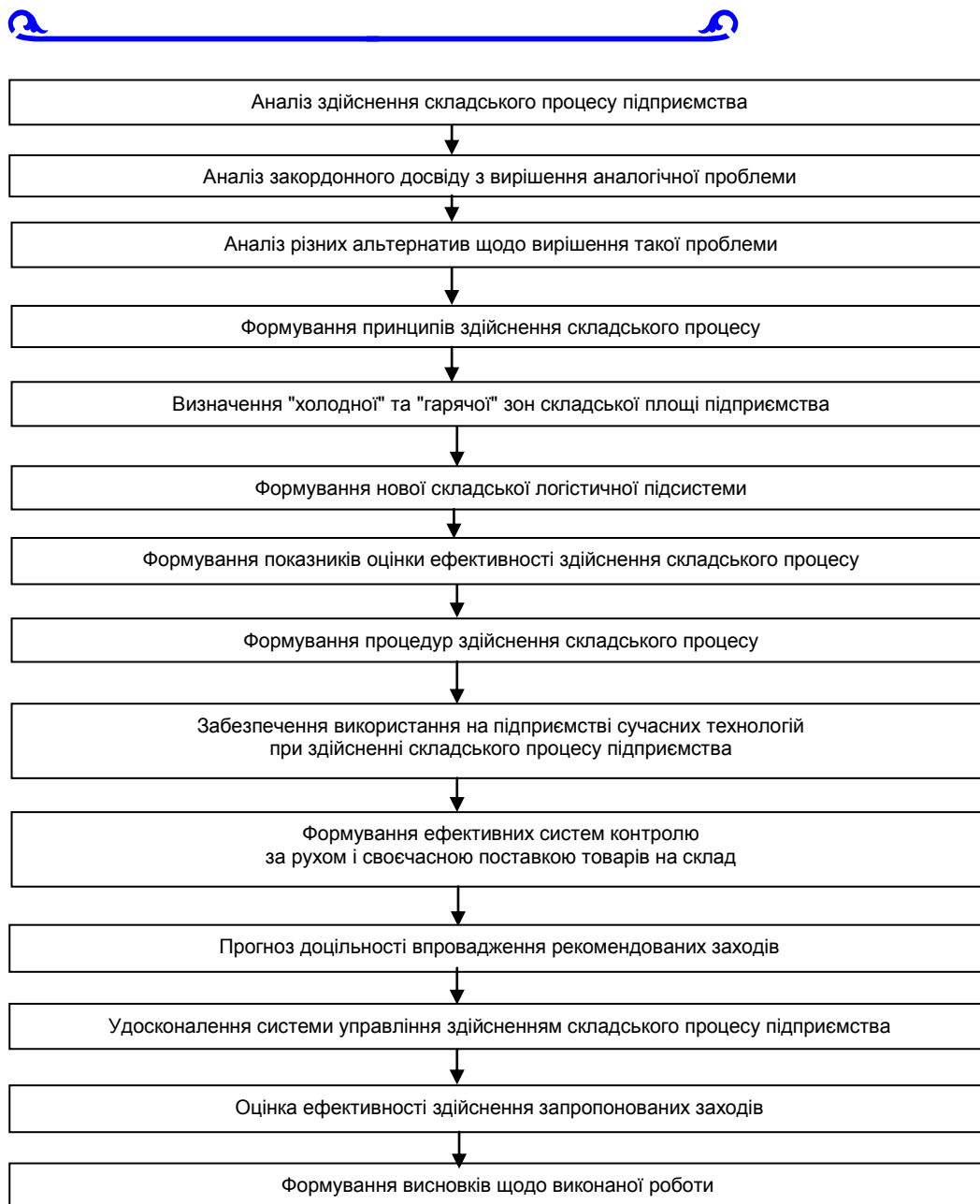


Рис. Удосконалена технологія здійснення складського процесу підприємств

Раціональне здійснення логістичного процесу на складі є запорукою його рентабельності. Тому при ефективній організації складського процесу необхідно дотримуватися [1; 4]:

1. Раціонального планування складу при виділенні робочих зон, що сприяє зниженню витрат і вдосконаленню процесу переробки вантажу.

2. Ефективного використання простору при розставлянні обладнання, що дозволяє збільшити потужність складу.

3. Використання універсального обладнання, що виконує різні складські операції, що дає істотне скорочення парку підйомно-транспортних машин.

4. Мінімізації маршрутів внутрішньоскладського перевезення з метою скорочення експлуатаційних витрат і збільшення пропускної спроможності складу.

5. Здійснення унітизації партій відвантажень і застосування централізованої доставки, що дозволяє істотно скоротити транспортні витрати.

6. Максимального використання можливостей інформаційної системи, що значно скорочує час і витрати, пов'язані з документообігом і обміном інформацією.

Отже, було визначено шляхи підвищення якості логістичних процесів, охарактеризовано види робіт, які входять до складських процесів, удосконалено технологію здійснення складських процесів типових вітчизняних підприємств. Також було охарактеризовано складові контролю за виконанням технологічних процесів на підприємстві. Визначено умови, які висуваються до організації

складського процесу на підприємствах. Подальше дослідження необхідно спрямувати на розробку рекомендацій щодо підвищення ефективності складської діяльності вітчизняних підприємств.

Наук. керівн. Руденко Г. Р.

Література: 1. Короленко Н. В. Управління якістю логістичних процесів на підприємствах: інтегральна парадигма / Н. В. Короленко // Ефективна економіка. – 2013. – № 3. – С. 18–21. 2. Солодка О. В. Реінжиніринг логістичних бізнес-процесів як спосіб їх вдосконалення / О. В. Солодка // Вісник НУ "Львівська політехніка". – 2010. – № 2. – С. 21–23. 3. Економіка логістичних систем : монографія / М. Васелевський, І. Білик, О. Дейнека та ін. ; за заг. ред. Є. Крикавського, І. Кубіва. – Львів : Національний університет "Львівська політехніка", 2008. – 596 с. 4. Окландер М. А. Логістична система підприємства : монографія / М. А. Окландер. – Одеса : Астропринт, 2004. – 312 с. 5. Колодізева Т. О. Методичне забезпечення оцінки ефективності логістичної діяльності підприємств : монографія / Т. О. Колодізева, Г. Р. Руденко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 292 с.

УДК 658.7

Богдан М. О.

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

ВЗАЄМОДІЯ ПІДРОЗДІЛУ ЛОГІСТИКИ З ІНШИМИ ПІДРОЗДІЛАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Проведено аналіз взаємодії підрозділу логістики з іншими підрозділами підприємства. Розкрито взаємозв'язок логістики з підрозділами підприємства. Визначено роль організації взаємодії відділу логістики з іншими відділами на підприємстві.

Аннотация. Проведен анализ взаимодействия подразделения логистики с другими подразделениями предприятия. Раскрыта взаимосвязь логистики с подразделениями предприятия. Определена роль организации взаимодействия отдела логистики с другими отделами предприятия.

Annotation. The interaction of the logistics unit with other units of an enterprise was analysed. The relationship of logistics with company divisions was disclosed. The role of interaction of logistics with other departments of a company was determined.

Ключові слова: відділ логістики, організація роботи відділу логістики, інвестиційний менеджмент, підрозділ підприємства, фінансовий відділ.

Оскільки в умовах ринкової економіки ефективна діяльність підприємства, забезпечення високих темпів розвитку та підвищення конкурентоспроможності визначається рівнем організаційної потужності та організації взаємодії всіх підрозділів підприємства, то доцільно визначити роль логістики у цій сфері. Використання логістики на підприємстві дозволяє раціоналізувати та оптимізувати управління економічними, транспортними та інформаційними потоками на всіх рівнях управлінської діяльності, що в результаті приведе до підвищення ефективності роботи підприємства в цілому.

Питання взаємодія логістики з усіма підрозділами підприємства досліджували такі вчені, як: Іванов Д. О., Козлов В. К., Ф. Котлер, Н. Круминш, Окландер М. А., Чухрай Н. І. та ін. У їх працях розглядаються проблеми відділу логістики на підприємстві. Однак у роботах зазначених вчених практично відсутній комплексний підхід до аналізу існуючих проблем у сучасній логістиці та впровадження логістичної концепції в управління підприємством [1].

Метою статті є визначення ролі взаємодії відділу логістики з іншими відділами на підприємстві та дослідження взаємодії логістики з усіма підрозділами підприємства.

Взаємодія відділу логістики з виробництвом – це управління матеріальними запасами для забезпечення роботи всіх технологічних процесів, управління технологічним транспортом, складським



господарством і контролем на всьому русі готової продукції на підприємстві. Завданнями логістики є скорочення закупівель усіх матеріальних ресурсів для виробництва зі збереженням гарантованого залишку, щоб уникнути дефіциту, максимально швидко пересування продукції всіма ланками виробництва до складу, оптимізація загальних витрат.

Необхідність формування відділу логістики на різних підприємствах виникає через порушення функції забезпечення інформацією підрозділів, що призводить до зниження координації, якості взаємодії та збільшення інформаційних і товарних потоків усередині підприємства, що збігається ще й з низьким рівнем координації дій між різними відділами. Найбільшу дезорганізацію в цей процес вносять відділ продажів і відділ закупівель. Аналіз діяльності підприємств дає підстави стверджувати, що підрозділи діють розрізнено, враховуючи тільки власні завдання. Деякі дії виконуються одночасно кількома співробітниками, а деякі не робить ніхто, що створює безліч труднощів. З усвідомленням цих проблем у керівника виникає необхідність в об'єднанні цілей і узгодженні дій. А також у більш якісному прогнозуванні та чіткому плануванні [2].

У таблиці подано основні взаємозв'язки відділу логістики з іншими підрозділами підприємства [3].

Таблиця

Взаємозв'язки відділу логістики з підрозділами підприємства

№	Відділ	Відділ логістики отримує	Відділ логістики передає
1	2	3	4
1	Відділ якості	1. Заповнені форми з проведення вхідного контролю (відомості про результати вхідного контролю комплектуючих матеріалів і виробів). 2. Висновок про можливість використання виробництв і комплектуючих матеріалів та виробів із відхиленнями від встановлених вимог. 3. Щомісячні звіти за якістю	1. Копії накладних на комплектуючі матеріали. 2. Запити на термінове проведення контролю матеріалів. 3. Запити на допуск у виробництво комплектуючих матеріалів і виробів із відхиленнями від встановлених вимог. 4. Форми для вхідного контролю матеріалів
2	Відділ з персоналу	1. Положення про зміну оплати праці. 2. Транспорт для службових цілей. 3. Оформлення посвідчення про відрядження	1. Прохання про адміністративне покарання або заохочення працівників відділу. 2. Заявки на прийом нових працівників на підприємстві. 3. Заявки на зміну заробітної плати. 4. Заявки на оформлення відряджень. 5. Заявки на транспорт
3	Відділ інформаційних систем	1. Програмне забезпечення, консультації з його обслуговування	1. Запити на закупівлю й установку оргтехніки. 2. Запити на ремонт оргтехніки. 3. Заявки на розробку програмного забезпечення
4	Інженерний відділ	1. BOM виробів із занесенням до бази даних програми SCALA. 2. Зміна конструкції джгутів із занесенням до бази даних програми SCALA. 3. Висновку про можливість використання у виробництві матеріалів із відхиленнями від встановлених вимог. 4. Спільне визначення про пріоритетних постачальників комплектуючих	1. Запити на можливість примінення матеріалів з відхиленнями від встановлених вимог. 2. Перелік дефіцитних матеріалів для обмеження їх примінення або заміни на інші
5	Фінансовий відділ	1. Довіреності на отримання матеріальних цінностей. 2. Інформацію про стан взаєморозрахунків із постачальниками. 3. Інформацію про товарообіг підприємства	1. Оригінали супровідних документів на матеріали. 2. Звітні дані про рух матеріальних цінностей. 3. Інвентаризаційні відомості. 4. Документи, що підтверджують виконання робіт сторонніми організаціями

1	2	3	4
6	Виробництво	1. Щоденний звіт із виконання виробничої програми. 2. Інформацію про залишки основних і допоміжних матеріалах, незавершеної продукції. 3. Готову продукцію	1. Виробничі плани. 2. Основні та допоміжні матеріали

У сфері розподілу продукції логістика забезпечує найбільш ефективну організацію логістичних процесів. На думку економістів і вчених, основними принципами логістичного моделювання збуту є: системність, цілісність, ієрархічність, функціональність, цілеспрямованість, керованість, адекватність, спостережливість, альтернативність, комплексність. На думку автора, ці принципи повністю відображають принципи діяльності підприємства [4].

Розглянувши логістику у поданих сферах діяльності, автором виявлено, що логістика займає визначне місце у розвитку підприємства. Логістика є наукою та галуззю діяльності підприємства, яка охоплює майже всі види його економічної діяльності. Логістику використовують у різних сферах виробництва, розподілу та обміну продукції. Впровадження логістики в організаційні структури підприємства свідчить про вдале використання коштів та значно впливає на кінцевий результат, що ставить перед собою будь-яке підприємство.

Запорукою успішної взаємодії всіх підрозділів підприємства, безумовно, є зацікавленість у цьому процесі і розуміння власниками та менеджментом його суті. Якщо ці моменти вирішені, тоді до питання організації підходять професійно: направляють провідних співробітників на навчання, розробляють спеціальне положення про відділ, визначають цілі його роботи та критерії оцінки результативності [3].

Отже, можна зробити висновок, що добре організована взаємодія підрозділу логістики з іншими підрозділами підприємства є одним із головних факторів, що сприяють розвитку підприємства та його якісному функціонуванню. Організація взаємодії всіх підрозділів повинна координуватись топ-менеджерами підприємства, які повинні оптимізувати та вдосконалювати всі внутрішні процеси підприємства.

Наук. керівн. Колодізева Т. О.

Література: 1. Судакова О. Логістизація як засіб забезпечення економічної безпеки підприємства / О. Судакова // Схід. – 2008. – № 3 (87). 2. Бауэрсокс Д. Дж. Логистика : интегрированная сеть поставок / Д. Дж. Бауэрсокс, Дж. Д. Клосс ; пер. с англ. – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2001. – 640 с. 3. Безукладов С. В. Удосконалення інформаційних технологій логістичних систем на основі принципу оптимальних структурних пропорцій / С. В. Безулков // АПЕ. – 2004. – № 9. – С.13–20. 4. Івженко А. С. Проблеми сучасної логістики та шляхи їх вирішення / А. С. Івженко // АПЕ. – 2008. – № 4. – С. 135–142.

УДК 658.7

Радін В. Г.

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

ОРГАНІЗАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПРОЦЕСУ НА СКЛАДІ

Анотація. Розглянуто організацію логістичного процесу на складі. Виділено складові логістичного процесу та основні логістичні операції на складі, показано їх взаємодію.

Аннотация. Рассмотрена организация логистического процесса на складе. Выделены составляющие логистического процесса и основные логистические операции на складе, показано их взаимодействие.

© Радін В. Г., 2014



Annotation. Organization of the logistics process in the warehouse was considered. Components of the logistics process and basic logistics operations in the warehouse were highlighted, their interaction was shown.

Ключові слова: складська логістика, склад, логістичний процес, етапи логістичного процесу.

Сучасні тенденції розвитку економіки зумовлюють суттєве зростання потреб підприємств у складах, які забезпечують тимчасове зберігання запасів матеріальних ресурсів, незавершеного виробництва та готової продукції. Склади є найважливішими елементами логістичних систем різного рівня економіки, тому проблеми складування вирішуються в рамках науково-практичного напрямку "логістика складування", який надає рекомендації щодо управління рухом матеріальних потоків на території складів.

Питанням складського господарства та складування присвячені роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених-логістів, а саме: Дибської В. В., М. Кристофера, Гаджинського А. М., Сергєєва В. І., Пономарьової Ю. В. та ін. Однак залишається ще чимало питань, які потребують подальших досліджень, одним із яких є організація логістичного процесу на складах.

Метою даної статті є аналіз та систематизація основних складових логістичного процесу на складі.

На сьогоднішній день виділяють одинадцять етапів логістичного процесу на складі (рисунок):

- постачання запасів;
- контроль за постачаннями;
- розвантаження і приймання вантажів;
- внутрішньоскладське транспортування і перевалка вантажів;
- складування і зберігання вантажів;
- комплектація замовлень клієнтів та відвантаження;
- транспортування й експедиція замовлень;
- збір і доставку порожніх товароносіїв;
- контроль за виконанням замовлень;
- інформаційне обслуговування складу;
- забезпечення обслуговування клієнтів (надання послуг).

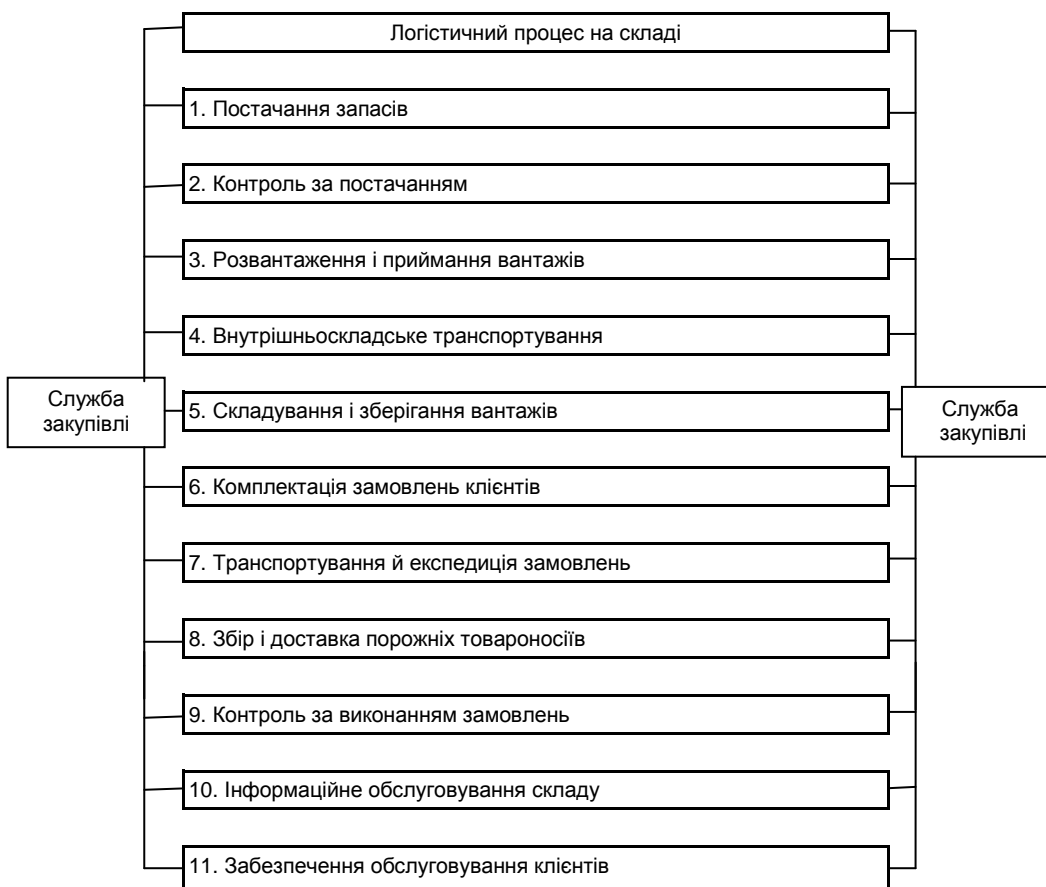


Рис. Етапи логістичного процесу на складі [1, с. 59]

На етапі постачання запасів проводяться операції з координації служби закупівлі за допомогою контролю за веденням постачань. Основне завдання цього етапу полягає в забезпеченні складу товаром або матеріалом, які потрібні на даний період і зможуть розміститися на складі. Отже, визначення потреби запасів повинно узгоджуватись із службою продажів та дійсною потужністю складу.

Контроль за постачанням характеризується обліком надходжених запасів та відправкою замовлень. Це дозволяє забезпечити ритмічність роботи з вантажопотоками та дозволяє використовувати складські потужності по максимуму. Також цей етап дозволить скоротити терміни зберігання запасів й збільшити оборот складу.

Оптимальне виконання етапу розвантаження і приймання вантажів дозволить мінімізувати термін розвантаження надходженого вантажу (матеріального вантажопотоку), що, в свою чергу, дозволить скоротити простої транспортних засобів, знизити витрати обігу. Оптимізувати цей етап дозволить спеціальне обладнання місць розвантаження і правильний вибір завантажно-розвантажувального устаткування. Головні проведені операції на етапі "розвантаження і приймання вантажів" включають: розвантаження транспортних засобів, контроль документальної та фізичної відповідності замовлень постачання, документальне оформлення прибулого вантажу через інформаційну систему, формування складської вантажної одиниці.

Етап внутрішньоскладського транспортування передбачає переміщення вантажу між різними зонами складу. Транспортування всередині складу необхідно здійснювати за мінімальний термін у часі та просторі наскрізними "прямоточними" маршрутами. Кількість перевалок з одного виду обладнання на інше також повинна бути мінімальною. Важливою ланкою в оптимізації є вибір внутрішньоскладського транспортного устаткування.

Основними заходами на етапі "складування і зберігання вантажів" є розміщення й укладання вантажу на зберігання. Основний принцип раціонального складування – ефективне використання обсягу зони зберігання. Можна зазначити, що передумовою цього є оптимальний вибір системи складування і, в першу чергу, складського устаткування. Процес складування і зберігання включає такі операції: закладання вантажу на зберігання, зберігання вантажу і забезпечення відповідних для цього умов, контроль за наявністю запасів на складі, здійснюваний через інформаційну систему.

Комплектація замовлень і відвантаження. Процес комплектації зводиться до підготовки товару відповідно до замовлень споживачів. Комплектація і відвантаження замовлень включають: отримання замовлення клієнта; відбір товару кожного найменування згідно із замовленням клієнта; комплектацію відібраного товару для конкретного клієнта відповідно до його замовлення; підготовку товару до відправлення (укладання в тару на товароносій); документальне оформлення підготовленого замовлення і контроль за підготовкою замовлення; об'єднання замовлень клієнтів у партію відправлення й оформлення транспортних накладних; відвантаження вантажів у транспортний засіб.

Транспортування й експедиція замовлень можуть здійснюватися як складом, так і самим замовником. Останній варіант виправдує себе лише тоді, коли замовлення роблять партіями, рівними місткості транспортного засобу, і при цьому запаси споживача не збільшуються. Найбільш поширена й економічно виправдана централізована доставка замовлень складом. У цьому випадку завдяки об'єднанню вантажів і оптимальних маршрутів доставки досягається значне скорочення транспортних витрат і з'являється реальна можливість здійснювати постачання дрібними і частішими партіями, що приводить до скорочення зайвих запасів у споживача [2, с. 57].

Етап збору і доставки порожніх товароносіїв відіграє істотну роль у статті витрат. Товароносії (піддони, контейнери, тара-устаткування) під час внутрішньоміських перевезень найчастіше бувають багатообіговими, а тому вимагають повернення відправнику. Ефективний обмін товароносіїв можливий лише в тих випадках, коли достовірно відома їх оптимальна кількість і чітко виконується графік їх обміну зі споживачами [1, с. 43].

Етап контролю за виконанням замовлень. На забезпечення координації діяльності служби продажів, у першу чергу, спрямовані операції контролю за виконанням замовлень, від виконання яких залежить рівень обслуговування. Цей етап тісно пов'язаний з етапом забезпечення та обслуговування клієнтів, який розглянуто далі [3, с. 121].

Інформаційне обслуговування складу передбачає управління інформаційними потоками і пов'язує функціонування всіх служб складу. Залежно від технічного забезпечення управління інформаційними потоками може бути як самостійною системою (на механізованих складах), так і складовою підсистемою загальної автоматизованої системи управління матеріальними та інформаційними потоками (на автоматизованих складах). Інформаційне обслуговування охоплює: обробку вхідної документації, пропозиції щодо замовлень постачальників, оформлення замовлень постачальників, управління прийомом і відправленням, контролювання наявності на складі, прийом замовлень споживачів, оформлення документації відправлення, оптимальний вибір партій відвантаження і маршрутів доставки, обробку рахунків клієнтів, обмін інформацією з персоналом усіх рівнів, різну статистичну інформацію [4, с. 49].

Етап забезпечення обслуговування клієнтів (надання послуг). Успішно здійснюване логістичне обслуговування покупців може легко стати найважливішою, до того ж стратегічною ознакою, що вигідно відрізняє цю фірму від конкурентів. Виділяють три основні категорії елементів обслуговування: допродажне, під час продажу і післяпродажне. Здійсненням допродажних послуг займається служба продажів (маркетингова служба). Склад забезпечує виконання як допродажних,



так і післяпродажних послуг. Склад може забезпечувати такі види послуг: сортування і маркування товарів; повну перевірку якості товарів, які постачаються; фасування й пакування; зміна замовлення; експедиторські послуги із здійсненням розвантаження; інформаційні послуги; укладання договорів із транспортними агентствами; надання оренди складського простору споживачам; дезінфекцію вантажів та ін.

Таким чином, було проаналізовано та систематизовано основні аспекти теоретичної частини логістичного процесу на складі. Можна зробити висновок, що логістика складування займає чи не найважливішу ланку з усіх інших різновидів логістики в Україні, тож є важливим завданням поглиблення знань у цій економічній сфері діяльності. Також важливо зазначити, що тільки взаємодія етапів логістичного процесу може дати оптимальний результат роботи всього складу.

Наук. керівн. Сисосєв В. В.

Література: 1. Дыбская В. В. Управление складами в логистической системе / В. В. Дыбская. – М. : КИАцентр, 2000. – 110 с. 2. Гаджинский А. М. Логистика : учебник для высших и средних спец. учебн. заведений / А. М. Гаджинский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Информационно-внедренческий центр "Маркетинг", 2000. – С. 269. 3. Пономарьова Ю. З. Логістика : навч. посібн. / Ю. З. Пономарьова. – К. : ЦНЛ, 2003. – 189 с. 4. Палагин И. Ю. Логистика : учебн. пособ. / И. Ю. Палагин. – СПб. : Академия гражданской авиации, 2001. – 64 с. 5. Пономарьова Ю. В. Сучасний підхід до класифікації товарних запасів / Ю. В. Пономарьова, І. М. Марченко // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук, праць. – Дніпропетровськ : ДНУ. – 2004. – № 193. – С. 663–670.

Лазурко О. В.

УДК 005.5

Студент 4 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗАХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СКЛАДСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто заходи, які спрямовані на зменшення часу розвантажувально-навантажувальних робіт на складах, зменшення холостого пробігу навантажувачів на складі, застосування штрихкодів для автоматизації обліку руху товарів.

Анотация. Рассмотрены меры, направленные на уменьшение времени разгрузочно-погрузочных работ на складах, уменьшение холостого пробега погрузчиков на складе, применение штрихкодов для автоматизации учета движения товаров.

Annotation. Measures aimed at reducing the time of loading-unloading operations at warehouses, reducing the idle run of forklifts in stock, the use of bar codes to automate the movement of goods are considered.

Ключові слова: логістика, склад, розгрузка, погрузка, штрихкод.

Складське господарство є необхідним елементом суспільного виробництва, воно притаманне всім галузям народного господарства і має складну структуру.

Основні завдання складського господарства полягають у збереженні споживчих якостей продукції виробничо-технічного призначення і товарів народного споживання, раціональному розміщенні запасів матеріальних ресурсів, виконанні всіх необхідних операцій вантажопереробки продукції на різних етапах її просування. Складське господарство – це матеріально-технічна база системи постачання і збуту, від неї залежить якість та ефективність забезпечення споживачів матеріальними ресурсами [1]. Проблемою складської діяльності є те, що дуже багато часу витрачається на операції, час яких можливо зменшити.

Проблемам економіки та організації складського господарства, теоретико-прикладним аспектам його вдосконалення приділяли увагу такі вчені-економісти, як: Хейман М. Л., Маліков А. Б., Шугтгальтер Б. Н., Сафаров Т. А., Неруш Ю. М., Аникин Б. А.

© Лазурко О. В., 2014



Результати аналізу літературних джерел свідчать про актуальність завдання вдосконалення складського господарства. Але в розглянутих джерелах літератури не досить повно наведено вирішення питань щодо вдосконалення методів зменшення часу на вантажно-розвантажувальних роботах або методи, що подані в працях вчених як спосіб вирішення проблеми, не враховують конкретну інформацію для ухвалення рішення. Таким чином, розробка комплексу заходів щодо зменшення часу складських навантажно-розвантажувальних робіт, є актуальним завданням.

Метою дослідження є узагальнення та систематизація заходів, спрямованих на зменшення часу розвантажувально-навантажувальних робіт на складах, зменшення холостого пробігу навантажувачів на складі, застосування штрихкодів для автоматизації обліку руху товарів.

Сучасний склад – це складний об'єкт, як з технічної, так і з управлінської точки зору. Склади є матеріально-технічною базою основних учасників логістичної системи, через яку проходить матеріальний потік [2]. Склади створюються для тимчасового накопичення запасів з метою своєчасного постачання виробництва необхідними матеріалами та комплектуючими або споживача – готовою товарною продукцією. У ринкових умовах перед складськими підрозділами, які є важливими складовими частинами виробничої інфраструктури, ставиться завдання не тільки зберігання матеріалів, але і прискорення їх обороту з одночасним зменшенням їх виробничих витрат [3].

Раціональна організація складського господарства в сучасних ринкових умовах набуває особливої актуальності і має велике значення для прискореного і ресурсозберігаючого просування матеріальних цінностей усередині підприємства для підвищення продуктивності праці працівників, зайнятих складуванням, кращого використання устаткування і кращого використання навантажено-розвантаження, для мобілізації зайвих запасів [2].

Для вдосконалення складського господарства необхідно, в першу чергу, проаналізувати такі логістичні проблеми: формування складської мережі; організація складського господарства; управління логістичними процесом на складі.

Щоб вирішити більшість проблем, котрі виникають саме на стику між транспортним відділом і складом, досить чітко продумати і правильно організувати взаємодію між ними.

У більшості випадків існує дві причини, в результаті яких виникає дана ситуація: неузгоджене планування роботи підрозділів; довгий процес розвантаження і приймання товару.

Автором було розглянуто всі можливі варіанти вирішення даної проблеми:

1. Щоб зменшити час навантаження або розвантаження товару, потрібно заздалегідь планувати поставки і враховувати ситуації одночасної поставки товару від декількох постачальників на один склад.

Кількість автомобілів, що одночасно знаходяться під розвантаженням, має відповідати кількості постів розвантаження.

Коли на етапі планування з нерівномірним навантаженням вирівняти його неможливо, необхідно заздалегідь продумати заходи щодо збільшення пропускної здатності відділу приймання в такі моменти це може бути запланований перекриття часу роботи однієї зміни на час роботи другої зміни або введення додаткового часу роботи поста.

2. Також потрібно враховувати, що експедитора поспішають зробити відповідальним за всю невідповідність між вантажем, котрий він привіз, і документами, в яких він розписався при завантаженні машини. У зв'язку з чим передбачається, що і при вантаженні, і при розвантаженні він буде виступає в якості матеріально відповідальної особи, яка приймає товар під розпис, і під розпис його здає. Але існує ряд проблем, пов'язаних із навантаженням даного товару. Якщо компанія виробляє маленький асортимент продукції, то експедитор може легко простежити за його кількістю. У разі ж великого асортименту або великого замовлення продукції водій часто фізично не може виступати в якості матеріально відповідальної особи за товар, який перевозить, однак і зовсім непричетним до нього він теж бути не повинен. У такому випадку необхідно зрозуміти, який рівень відповідальності водій може нести, і дати йому саме його [4]. Наприклад, водій залежно від обсягів перевезень досить легко може і при навантаженні, і при розвантаженні перерахувати кількість цілих палетів або коробок, і у випадку невідповідності між цими числами вже нести особисту матеріальну відповідальність. У ситуації, коли йому повантажили кілька е розкритих коробок, і стільки ж нерозітнутих у нього вивантажили, навіть у разі пересортиці або браку якоїсь кількості за документами, ніяких претензій до водія бути не повинно – всі запитання вже до співробітників складів, між якими здійснювалася доставка. А для додаткового контролю машину можна пломбувати.

Після закінчення вивантаження в зону приймання всього вантажу і перерахунку і звірки з документами кількості місць, водій вже може їхати. Унаслідок цього зменшується час простою транспорту під час розвантаження і приймання товару.

3. Порівняння вантажно-розвантажувальних робіт, що проводилися вантажниками вручну і за допомогою спеціалізованої техніки, вказує на те, що автоматизоване навантаження займає набагато менше часу. Тому часто керівник, зіткнувшись з проблемою тривалого навантаження або розвантаження вручну, приймає рішення закупити автотранспортні засоби [4]. Однак далеко не завжди їх поява на складі сильно позначається на часі виконання стандартних операцій. Приймаючи подібне рішення, фахівець повинен враховувати безліч параметрів, які можуть зробити безглуздою витрату грошей на автотранспортні засоби:

неприспосованість вантажів, наприклад не палетовані коробки або негабаритний вантаж;

невідповідні підлоги на складі – людина переступить і пройде далі, а навантажувач або не пройде, або пройде далі, але потім буде довго ремонтуватися;

вузькі проходи, в яких навантажувач просто не зможе дістатися до далеких стелажів з вантажем або пройде, а розвернутися в проході, щоб взяти вантаж, вже не зможе [5].



Навіть якщо склад задовольняє всім необхідним вимогам, і автотранспортувачі реально можуть бути використані, їх поява на складі може призвести до нульового результату, якщо низьку швидкість процесу навантаження-розвантаження задає інший процес, наприклад – формування транспортних документів або перерахунок чи повторна перевірка товару, що відвантажується при навантаженні товару в транспортний засіб.

Також технологію управління товарними потоками на складі підприємства й оптової бази дозволяє реалізувати наявність штрихкодів на товарах. Воно дає можливість у будь-який момент часу знати, які товари є в наявності і де вони знаходяться. Досягається це завдяки ідентифікації товарів, місць зберігання, груповий тари, робочих місць операторів. Будь-яке переміщення предметів на складі супроводжується зчитуванням штрихкодів і реєстрацією змін, що відбуваються. Це дозволяє автоматизувати різні функції управління і забезпечити управління в реальному масштабі часу.

Виготовлення штрихкодів не робить помітного впливу на собівартість товару для виробника, а завдяки вдосконаленню процесу зберігання, транспортування та продажу товарів досягається значний економічний ефект на всіх етапах просування товару до споживача [6].

У даній статті автором було розглянуто низку заходів, спрямованих на зменшення часу вантажно-розвантажувальних робіт на складах. Удосконалення можна досягти за допомогою розвантаження постів приймання і завантаження товарів, за допомогою збільшення постів або відвантаження точного розподілу часу приходу і відвантаження товару; за допомогою використання пломбування машин, унаслідок чого зменшується час простою машини на території складу, оскільки експедитори, чи водії-експедитори, не перевірятимуть кількість або асортимент завантаженого товару. Закупка навантажувачів теж значно зменшує час навантаження-розвантаження. У той час як завантаження вручну передбачає більше часу і фізичного зусилля. Зменшення холостого пробігу навантажувача значно зменшить час вантажно-розвантажувальних робіт, що пов'язано з тим, що навантажувач буде їхати як з зони зберігання, так і в зону зберігання завантаженим. Введення технології штрихкодування дозволить легко визначити, де який товар знаходиться на складі, і в якій кількості, а так само до якої партії він належить, коли і як переміщався товар по території складу. Це дозволяє автоматизувати роботу складу, що дозволить економити велику кількість часу.

Наук. керівн. Колодізева Т. О.

Література: 1. Кузьмина Т. С. Складское хозяйство : учебн.-метод. пособ. / Т. С. Кузьмина. – Волгоград, 2000. – 76 с. 2. Неруш Ю. М. Логистика : учебник / Ю. М. Неруш. – М. : Проспект ; Велби, 2008. – 517 с. 3. Гаджинский А. М. Современный склад. Организация, технологии, управление и логистика : учебн.-практ. пособ. / А. М. Гаджинский. – М. : ТК "Велби" ; Изд. "Проспект", 2001. – 176 с. 4. Волгин В. В. Логистика приемки и отгрузки товаров : практ. пособ. / В. В. Волгин. – М. : Дашков и К°, 2009. – 457 с. 5. Аникин Б. А. Логистика / Б. А. Аникин. – М. : Проспект, 2013. 6. Сафаров Т. А. Технология штрихового кодирования / Т. А. Сафаров. – Уфа : Башкортостан, 2000. 7. Дыбская В. В. Логистика складирования : учебник по специальности "Логистика и управление цепями поставок" / В. В. Дыбская. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 557 с.

Лісіцин Д. К.

УДК 005.5:658.81(477)

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

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто понятійний апарат збутової діяльності, проаналізовано думки різних вчених та узагальнено поняття збутової діяльності.

Анотация. Рассмотрен понятийный аппарат сбытовой деятельности, проанализированы мнения различных ученых и усовершенствовано понятие сбытовой деятельности.

© Лісіцин Д. К., 2014

Annotation. The conceptual apparatus of marketing activities was considered, views of different scholars were analyzed and the concept of marketing activity was generalized.

Ключові слова: збутова діяльність, процес, управління, логістика, комплекс дій.

Актуальність теми обумовлена тим, що ринкова система господарювання, яка склалася в Україні, потребує перегляду форм та методів підходу до організації збутового процесу в країні в цілому та на вітчизняних підприємствах.

Будь-яку діяльність можна розглядати у розрізі функціональних галузей, таких, як: закупівля, виробництво та збут (рисунок).

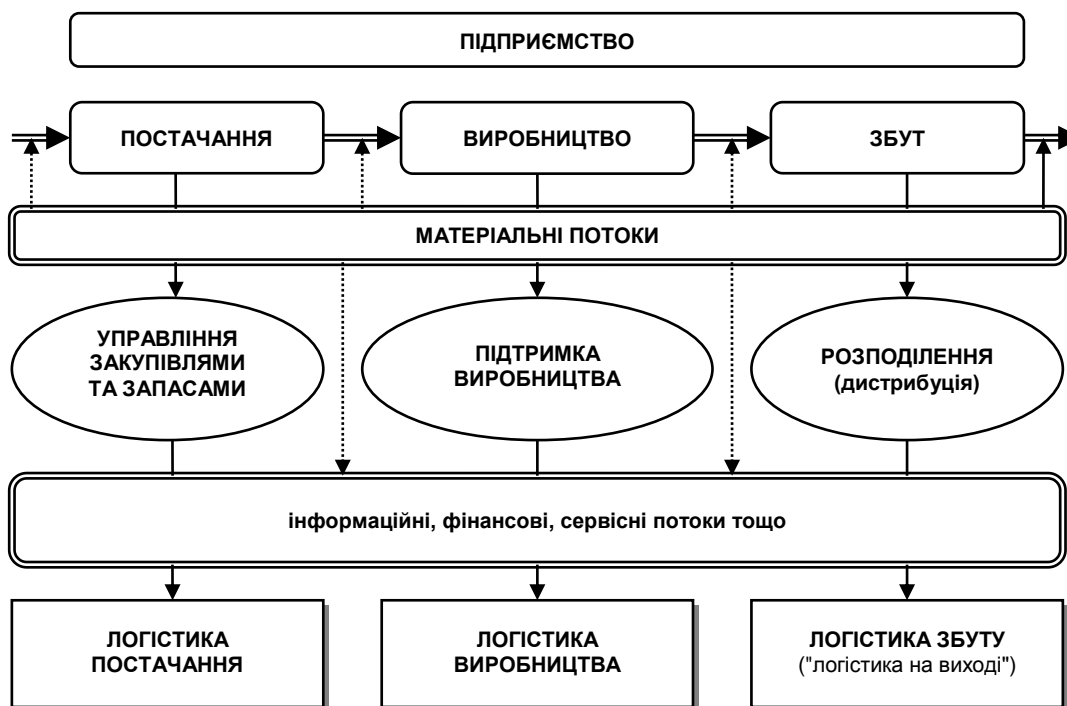


Рис. Підприємство з погляду логістики [1]

Слід відзначити, що в наукових працях таких вчених, як: В. Андрійчук, В. Вітвицький, П. Гайдучкий, М. Малік, В. Месель-Веселяк, Б. Пасхавер, П. Саблук, О. Шпичак, Лозовський Ю. А. та інші, недостатньо приділено увагу розгляду збутової діяльності на світовому ринку.

На думку автора варто особливу увагу приділяти центрам відповідальності у розрізі "підприємство – споживач". Тому метою роботи є проведення критичного аналізу різних підходів до визначення поняття "збутова діяльність підприємства".

У роботах Кривешко О. В. збутова діяльність розглядається як складний процес, що виявляє комплекс дій, що забезпечує ефективність реалізації продукції [2].

Із точки зору Гудзенко Н. М. управління збутовою діяльністю залежить від потенціалу підприємства та обраної ним збутової політики – комплексу заходів з ціноутворення, стимулювання збуту, укладання договорів [3].

Для більш повного розкриття сутності збутової політики слід розглянути, що становлять збут, збутова політика та збутова діяльність як економічні категорії.

Сучасні автори визначають поняття "збут" по-різному. Так, деякі розглядають збут як процес фізичного переміщення товару й ототожнюють його з поняттями "розподіл" і "товарорух". Інші автори розглядають збут як процес взаємодії з покупцем.

Панкрухін А. П. вважає, що збут – це "безпосереднє спілкування продавця та покупця" [4].

Деякі автори ототожнюють поняття "збут" і "збутова діяльність". Так, Белінський П. І. зазначає, що "суть збутової діяльності в узагальненому розумінні полягає в тому, що це є процес просування готової продукції на ринок та організації товарного обміну з метою отримання підприємницького прибутку" [2].

Існують погляди, які вкладають однаковий зміст у поняття "збут" і "збутова політика". Так, Годін О. М. вважає, що "збутова політика в системі маркетингу – це організація процесу постадійного руху товарів" [5].

На думку А. Балабаниць, збутова діяльність – це цілісний процес, що охоплює: планування обсягу реалізації товарів із урахуванням рівня прибутку, що очікується; пошук і обрання найкращого партнера – постачальника (покупця); проведення торгів, включаючи встановлення ціни відповідно

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

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ ПОТОКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Визначено наслідки використання логістичного підходу до управління матеріальними потоками на підприємстві, запропоновано напрями вдосконалення матеріальних та супутніх потоків на підприємствах. Систематизовано існуючі механізми планування та управління матеріальними потоками.

Аннотация. Определены последствия использования логистического подхода к управлению материальными потоками на предприятии, предложены направления совершенствования материальных и сопутствующих потоков на предприятиях. Систематизированы существующие механизмы планирования и управления материальными потоками.

Annotation. The consequences of using logistic approach to the management of material flows at an enterprise were identified, ways to improve material and related flows of enterprises were proposed. Available mechanisms for materials planning and management were systematized.

Ключові слова: матеріальні потоки, підприємство, механізми планування.

Використання логістичного підходу до управління матеріальними та супутніми потоками на підприємствах дозволяє оптимально здійснювати рух цих потоків та здійснювати функціонування підприємств. Сучасні економічні умови супроводжуються появою нових вимог до системи управління підприємством, його підсистемами, потоками та операціями. Удосконалення процесу управління матеріальними потоками є актуальним для всіх вітчизняних підприємств усіх галузей та масштабів бізнесу.

Підвищення ефективності здійснення матеріальних потоків можна здійснювати через якісне обслуговування клієнтів підприємств, через прогнозування перспектив функціонування логістичної системи підприємства, через максимальне задоволення потреб клієнтів із точки зору часу, надійності, комунікації і зручності. Кожний із цих елементів відіграє важливу роль. Відділи обслуговування споживачів, які переважно займаються вирішенням їх проблем і скарг, повинні контролюватися керівниками середнього та вищого рівнів.

Мета – запропонувати напрями вдосконалення матеріальних та супутніх потоків на підприємствах.

Дослідження процесу управління матеріальними потоками та прогнозування їх здійснення у перспективі розкриті в роботах Крикавського Є. В., Окландера М. А., Рязанова А. В., Вороненко А. А., Ушарової В. В. [1 – 5]. Проблемою є існування різних поглядів на процес удосконалення управління матеріальними потоками на підприємствах, а тому відсутній типовий перелік рекомендацій щодо цього.

Використання логістичного підходу до управління матеріальними потоками на підприємстві дозволяє:

1. Зорієнтувати діяльність підприємства на виконання вимог споживачів. Стає можливим ефективний перехід на малосерійне й індивідуальне виробництво.
2. Налагодити партнерські відносини з контрагентами: постачальниками, партнерами, посередниками, споживачами, іншими організаціями.
3. Ліквідувати прості обладнання. Це забезпечується тим, що на робочих місцях постійно є необхідні для роботи сировина і матеріали.
4. Підвищити продуктивність праці.
5. Підвищити якість продукції, що випускається.
6. Оптимізувати виробничий цикл.
7. Вдосконалити технологію постачальницької, виробничої і збутової діяльності.
8. Мінімізувати витрати.

Напрями вдосконалення матеріальних потоків на підприємствах можна визначити такі [1; 2]:

а) оптимізація рівня запасів – одна з основних проблем ефективного функціонування підприємства. Утримання запасів вимагає відволікання фінансових коштів та трудових ресурсів. Аналіз досвіду деяких підприємств Західної Європи, що використовують сучасні логістичні методи організації виробництва (наприклад, систему "Канбан", логістичні концепції, дослідження діяльності



конкурентів, світовий досвід), показує, що застосування логістики дозволяє зменшити виробничі запаси на 50 %;

б) скорочення втрат сировини і матеріалів. Будь-яка логістична операція може супроводжуватися потенційними втратами, а оптимізація логістичних операцій приведе до скорочення втрат;

в) підвищення ефективності використання виробничих і складських площ. Невизначеність потокових процесів змушує мати резервні додаткові площі. Наприклад, при проектуванні торгових оптових баз невизначеність потокових процесів змушує на 30 % збільшувати площі складських приміщень;

г) підвищення ефективності використання автомобільного парку підприємств, формування їх максимального завантаження та оптимізація маршрутів перевезень.

Запропоновані напрями вдосконалення матеріальних, фінансових та інформаційних потоків на підприємствах зображені на рисунку.



Рис. Напрями вдосконалення матеріальних, фінансових та інформаційних потоків на підприємствах

Ефективне управління потоками підприємства забезпечується такими шляхами, як оптимальна співпраця з постачальниками та споживачами; досягнення оптимальних рівнів витрат, сервісу; скорочення фінансових ризиків, стабілізацію фінансових показників діяльності підприємства; пошук нових джерел фінансування; вдосконалення управління вхідною та вихідною інформацією; підвищення рівня об'єктивності інформації; ефективне використання всіх видів ресурсів тощо.

Сучасна логістична практика розглядає питання управління лише тими матеріальними потоками, які входять до складу матеріального оборотного капіталу підприємства (сировини, матеріалів, напівфабрикатів, незавершеної продукції, готової продукції) [3]. Ці матеріальні потоки характеризуються регулярністю формування, великими обсягами та високою інтенсивністю порівняно з рухом матеріального основного капіталу, який не створює регулярних матеріальних потоків [4].

Існують такі механізми планування та управління матеріальними потоками [5]:

1. Використання логістичних концепцій.
2. Використання закордонного досвіду.
3. Якісне управління обслуговуванням споживачів.
4. Управління розподілом товарів із залученням посередників.
5. Своєчасне планування потреб у сировині та матеріалах.
6. Якісне планування та оптимізація виробничих процесів.
7. Інтегроване управління матеріальним потоком.
8. Управління ефективним використанням місць реалізації замовлень.
9. Управління кількісно-часовими параметрами виробництва.
10. Автоматизація системи логістичного управління дослідженнями, проектуванням, виробництвом та експлуатацією високотехнологічної продукції.

У цілому, принципова відмінність логістичного підходу до управління матеріальними потоками від традиційного полягає у виділенні єдиної функції управління розрізненими матеріальними

потоками, а також у технічній, технологічній, економічній та методологічній інтеграції окремих ланок логістичного ланцюга в єдину систему, що забезпечує ефективне управління наскрізними матеріальними потоками.

Таким чином, було визначено наслідки використання логістичного підходу до управління матеріальними потоками на підприємстві, запропоновано напрями вдосконалення матеріальних та супутніх потоків на підприємствах. Також було систематизовано існуючі механізми планування та управління матеріальними потоками. Подальше дослідження необхідно спрямувати на розробку рекомендацій щодо підвищення ефективності фінансових та інформаційних потоків на вітчизняних підприємствах.

Наук. керівн. Мельникова К. В.

Література: 1. Економіка логістичних систем : монографія / М. Васелевський, І. Білик, О. Дейнека та ін. ; за заг. ред. Є. Крикавського та І. Кубіва. – Львів : Національний університет "Львівська політехніка", 2008. – 596 с. 2. Окландер М. А. Логістика : підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / М. А. Окландер. – К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 346 с. 3. Рязанов А. В. Організація системи управління матеріальними потоками промислового підприємства / А. В. Рязанов // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 11. – С. 131–137. 4. Вороненко А. А. Використання логістики в управлінні підприємством [Електронний ресурс] / А. А. Вороненко. – Режим доступу : http://vikoristannya_logistiki_upravlinni_pidpriyemstvom. – Назва з екрану. 5. Ушарова В. В. Логістика та оптимізація діяльності підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Ушарова. – Режим доступу : <http://www.vuzlib.org/articles/5366>. – Назва з екрану.

УДК 658.7

Коптюх Ю. О.

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

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ "ЛОГІСТИЧНА СИСТЕМА" ТА ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЗАТРАТАМИ В ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ

Анотація. Розкрито проблеми управління витратами в теорії логістики та особливості поняття "логістична система". Розглянуто основні принципи управління витратами в логістичних системах. Обґрунтовано необхідність управління логістичними витратами.

Аннотация. Раскрыты проблемы управления затратами в теории логистики и особенности понятия "логистическая система". Рассмотрены основные принципы управления затратами в логистических системах. Обоснована необходимость управления логистическими затратами.

Annotation. Cost management problems in the theory of logistics and peculiarities of the concept "logistics system" are disclosed. The basic principles of cost management in logistics systems are consolidated. The necessity for logistics costs is substantiated.

Ключові слова: логістика, логістичні витрати, логістична система, управління витратами.

На сучасному етапі розвитку логістики поняття логістичної системи застосовують з метою дослідження і вирішення економічних проблем при оптимізації загальних витрат. Більшості реально функціонуючих на практиці логістичних систем притаманні основні риси складних (великих) систем, що дозволяють застосовувати до їх аналізу та проектування системний підхід. Ланки логістичної системи є синтезом суб'єктів і об'єктів логістичного управління зі своїми організаційно-функціональними структурами і локальними критеріями оптимізації функціонування, які в загальному випадку можуть не збігатися з глобальною метою логістичної системи. Це значно ускладнює формування



управління в логістичній системі і призводить до необхідності створення органу вищого логістично-менеджменту для координації та інтеграції дій ланок логістичної системи.

Проблеми підвищення ефективності управління логістичними системами розглядаються різними вченими: Сергєєва В. І., Родников А. Н., Сергєєв В. І., Ч. Сковронек [1 – 4], але багато питань управління в логістичній системі вирішені не повною мірою.

Метою роботи є розкриття особливостей поняття "логістична система" та обґрунтування принципів управління витратами.

Порівняння трактувань поняття "логістична система" свідчить про науковий та практичний інтерес до логістизації організаційних структур. Слід розглянути, як визначають дане поняття науковці.

Вивчення великої кількості робіт з логістики вітчизняних вчених свідчить про те, що питання методології управління витратами в логістичних системах слабо вивчені і залишаються предметом дослідження.

Афанасьєв М. В. [5] визначає термін "логістична система" як будь-яку цілісну суспільну велику систему, яка шукає і знаходить найбільш ефективну форму системної організації свого функціонування та розвитку.

Гаджинський А. М. [6] розглядає логістичну систему як організацію економічних відносин між агентами економіки, які взаємодіють між собою з питань управління потоковими процесами з метою реалізації логістичних рішень.

Лукинський В. С. [7] розглядає логістичну систему як складну організаційно завершену (структуровану) економічну систему, яка складається з елементів – ланок, взаємопов'язаних в єдиному процесі управління матеріальними і супровідними потоками.

Парфьонов А. В. [8] зазначає, що логістична система – важлива частина ринкового механізму розширеного відтворення, формована з метою реалізації та узгодження економічних інтересів безпосередніх учасників підприємницьких процесів шляхом найбільш ефективного використання суспільних ресурсів, існуючих на певному історичному етапі в умовах господарювання.

Плоткін Б. К. [9] дає таке поняття: логістична система – це повне і надійне забезпечення споживачів засобами виробництва в умовах ринку.

Сергєєв В. І. [3] розглядає логістичну систему як складну економічну систему, що складається з взаємопов'язаних елементів – ланок управління.

Уваров С. А. [10] вважає, що логістична система – це система управління рухом матеріалопотоків від поставок сировини до постачань готової продукції, а також фінансових та інформаційних потоків, які сприяють руху матеріалів, це адаптивна система зі зворотним зв'язком, виконує ті чи інші логістичні операції. Логістичні системи розділяються за масштабами діяльності на макро- і мікрологістичні підсистеми. Також існує поділ логістичних систем за функціональним призначенням.

У вітчизняній економічній літературі до теперішнього часу проблеми логістичних витрат розглядалися недостатньо. Вперше це питання детально досліджувався в роботі М. Куфіль, який зарахував логістичні витрати до витрат на просування матеріалів на підприємстві і піддав їх комплексному та всебічному аналізу, однак не використав термін "логістичні витрати". Водночас проблематика витрат на запаси на початку 70-х рр. минулого століття була піднята в роботі Ч. Сковронка [4]. Витрати на запаси вже тоді досліджувалися широко і комплексно. У багатьох випадках вони виходили за рамки витрат на запаси у вузькому розумінні цього терміна. Певна група таких витрат, особливо частина витрат на формування запасів, становить витрати на просування матеріалів на фазі закупівлі, які включають у себе, головним чином, витрати на доставку, замовлення, транспортування, маніпулювання на вході.

Управління витратами в логістичній системі – це виконання всього комплексу функцій управлінського циклу, спрямованих на підвищення ефективності логістичного обслуговування. Суб'єктами управління витратами виступають керівники і фахівці об'єктів логістичної системи та логістичні підрозділи. Об'єктами управління є витрати на логістичне обслуговування і на відмову від нього [7].

Функції управління витратами первинні стосовно надання логістичного обслуговування, тому мета управління витратами полягає у досягненні намічених результатів діяльності логістичної системи найбільш економічним способом. Прогнозування та планування витрат доцільно поділяти на перспективне і поточне.

Організація управління логістичними системами – найважливіший елемент ефективного управління витратами. Вона встановлює, яким чином на об'єктах логістичної системи управляють витратами, тобто хто це робить, в які терміни, з використанням якої інформації та документів, якими способами. Визначаються місця виникнення витрат, центри витрат і центри відповідальності за їх дотримання. Координація і регулювання витрат припускають порівняння фактичних витрат із запланованими, виявлення відхилень і прийняття оперативних заходів щодо їх ліквідації [2; 3].

Облік, як елемент управління витратами, необхідний для підготовки інформації з метою прийняття правильних логістичних рішень.

Аналіз витрат становить елемент функції контролю, допомагає оцінити ефективність використання всіх ресурсів логістичної системи, виявити резерви оптимізації витрат, зібрати інформацію для підготовки планів і прийняття раціональних управлінських рішень у галузі витрат.

Функція контролю (моніторингу) в системі управління витратами забезпечує зворотний зв'язок порівняння запланованих і фактичних витрат.



Управління витратами в логістичних системах становить динамічний управлінський процес, спрямований на досягнення найкращого економічного результату діяльності логістичної системи. При цьому основними принципами управління витратами можуть бути:

- системний підхід до управління витратами;
- єдність методів, що практикуються на різних рівнях управління витратами;
- управління витратами на всіх стадіях процесу логістичного обслуговування – від створення до відмови;

- органічне поєднання оптимізації витрат з високою якістю логістичного обслуговування;
- недопущення зайвих витрат;
- упровадження ефективних методів оптимізації витрат;
- удосконалення інформаційного забезпечення про рівень витрат;
- підвищення зацікавленості логістичних підрозділів у зниженні витрат.

Системний підхід знаходить своє вираження в тому, що ефективність управління витратами оцінюють за ефективністю найслабшої ланки системи. Низький рівень нормування витрат, посередня мотивація і стимулювання персоналу за їх зниженням, недостатній за обсягом і незадовільний за якістю аналіз, система обліку витрат, що не забезпечує потреби керівництва, негативно позначається на функціонуванні системи [5; 6].

Методичне єдність управління витратами на різних рівнях передбачає єдині вимоги до інформаційного забезпечення, планування, обліку, аналізу витрат на об'єктах логістичної системи.

Дотримання всіх принципів управління витратами створює базу економічної конкурентоспроможності об'єктів логістичних систем, завоювання ним передових позицій на ринку логістичного обслуговування.

Процеси, що відбуваються в логістичній системі й охоплюють матеріальні, інформаційні та окремі елементи фінансових процесів, призводять до виникнення певних витрат, які в господарській практиці не завжди ототожнюються з витратами в строгому розумінні цього терміна. Однак вони надають вплив на загальні результати діяльності логістичної системи [3].

Практичний підхід до розрахунку та аналізу логістичних витрат повинен бути простим і адаптованим до встановлених принципів бухгалтерського обліку, калькуляції витрат та складання балансового звіту.

Існує ряд теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з виділенням і обробкою конкретних груп і компонентів витрат. З теоретичної точки зору необхідне повне, комплексне трактування витрат, що відображає сутність проблеми і що дає можливість отримати її всебічну оцінку. З практичної точки зору в рамках застосовуваної системи обліку це може виявитися скрутним або взагалі неможливим.

Таким чином, можна припустити, що саме в оптимізації логістичних витрат полягає основний резерв економії коштів, визначається доцільність, актуальність і необхідність формування нової наукової бази управління витратами в логістичних системах. Узгодженість логістичних процесів, використання сучасних інструментів управління ними, раціональне ведення економічної діяльності та оптимізація логістичних витрат є необхідними умовами забезпечення конкурентних переваг економічних об'єктів і збереження ними своїх ринкових позицій.

Перехід національної економіки України до ринкових відносин і викликане цією обставиною розширення діапазону використання логістики на всіх рівнях економічної діяльності висунули на передній план необхідність розробки науково-методичного апарату оптимізації загальних витрат, заснованого на принципах логістики. Це визначає роль показника собівартості, що є в умовах ринкової економіки основою формування оптових цін і важливим чинником формування економічного результату від логістичної діяльності з обслуговування реального сектору економіки. Зараз об'єктивно назріла необхідність розробки механізму управління витратами в логістичних системах, адекватного економічним відносинам національної економіки.

Наук. керівн. Колодізева Т. О.

Література: 1. Степанов В. И. Логистика : учебник / В. И. Степанов. – М. : Изд. "Проспект", 2006. – 448 с. 2. Родников А. Н. Логистика : терминологический словарь / А. Н. Родников. – М. : Экономика, 1995. – 345 с. 3. Сергеев В. И. Логистика в бизнесе / В. И. Сергеев. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 680 с. 4. Сковронек Ч. Логистика на предприятии / Ч. Сковронек. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 400 с. 5. Афанасьева Н. В. Логистические системы и российские реформы / Н. В. Афанасьева. – СПб. : Изд. Санкт-Петербург. ун-та экономики и финансов, 1995. – 257 с. 6. Гаджинский А. М. Логистика / А. М. Гаджинский. – М. : Информационно-внедренческий центр "Маркетинг", 2002. – 228 с. 7. Лукинский В. С. Модели и методы теории логистики / Лукинский В. С. – 2-е изд. – СПб. : Изд. "Питер", 2008. – 448 с. 8. Парфенов А. В. Методология формирования логистической системы управления потоковыми процессами в транзитивной экономике / А. В. Парфенов. – СПб. : СПбГУЭФ, 2001. – 183 с. 9. Плоткин Б. К. Введение в коммерцию и коммерческую логистику : учебн. пособ. / Б. К. Плоткин. – СПб. : Изд. Санкт-Петербург ун-та экономики и финансов, 1996. – 345 с. 10. Уваров С. А. Логистический менеджмент. Управление запасами : учебн. пособ. / С. А. Уваров. – СПб. : СПбГУЭФ, 2003. – 200 с.

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

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТРАНСПОРТНИМИ ТА СКЛАДСЬКИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто понятійний апарат управління транспортно-складським процесом, обґрунтовано доцільність та актуальність теми дослідження, виявлено методи ефективного функціонування транспортно-складських процесів.

Анотация. Рассмотрен понятийный аппарат управления транспортно-складским процессом, обоснована целесообразность и актуальность темы исследования, выявлены методы эффективного функционирования транспортно-складских процессов.

Annotation. The conceptual apparatus of the transportation and warehouse management process was considered, the expediency and relevance of the research topic was justified, methods of effective functioning of the transport and storage processes were identified.

Ключові слова: транспортний процес, складський процес, модернізація, функціонування.

В умовах жорсткої конкуренції кожне підприємство повинно мати стратегію, що спрямована на споживача. Задоволення клієнта – важливе та досить складне завдання в умовах глобалізації та інформатизації, розвитку Інтернет-мережевої торгівлі. Тому мінімізація витрат та найвища якість сервісу є ключовими складовими успіху.

Транспортно-складський процес є невід'ємною складовою задоволення споживача та найчастіше саме цей процес додає значну частку вартості кінцевої продукції. Управління та оптимізація транспортно-складськими процесами на підприємстві є актуальною темою для дослідження.

Цим напрямом дослідження займались багато вітчизняних та зарубіжних вчених, серед них: Анікін Б. А., Гаджинський А. М., Неруш Ю. М., Таньков К. М., Крикавський Є. В. та ін. [1 – 3]. Вони розглядають транспортну та складську діяльність як окремі складові одного процесу. Було б доцільно розглядати транспортно-складський процес як складову діяльність підприємства.

Транспортно-складський процес – це взаємопов'язана послідовність певних логістичних операцій, які передбачено виконувати на підприємстві: розвантаження автомобільного транспорту, приймання, зберігання (укладання в стелажі, штабелі), комплектування та упакування, завантаження, внутрішньо-складське переміщення вантажів з метою оптимізації вантажообігу та ефективного функціонування підприємства [1].

Усі логістичні операції для кожного окремо взятого складу будуть різними, залежно від його внутрішнього технологічного процесу, але незважаючи на деталі можна виділити основні етапи даного процесу:

- 1) надходження товару;
- 2) розвантаження транспорту;
- 3) перевірка по кількості та якості;
- 4) оформлення документації для експедитора та підготовка внутрішніх звітів з прийому продукції;
- 5) розміщення продукції на складі, з використанням (або без) внутрішнього транспорту;
- 6) зберігання продукції;
- 7) упакування, маркерівка, комплектація;
- 8) консолідація вантажу;
- 9) відвантаження зі складу;
- 10) завантаження транспортного засобу;
- 11) доставка продукції за місцем призначення.

Складська діяльність є важливою ланкою технологічного процесу промислових підприємств. Тому для ефективної організації роботи складів підприємств, що прагнуть випереджати конкурентів, необхідні сучасна організація, використання новітніх технологій, наявність кваліфікованих кадрів.



Основна складова оптимізації складської діяльності – це автоматизація бізнес-процесів, що дозволяє ефективно управляти запасами, знижувати витрати при плануванні майбутніх закупівель, оптимізувати використання складських площ, підвищувати точність і оперативність обліку продукції, а також продуктивність праці.

Автоматизація складського господарства будь-якого підприємства включає комплекс таких заходів: оснащення складу необхідними технічними засобами; розробка та впровадження комплексної інформаційної системи, що автоматизує складську діяльність; зміна організації роботи складу відповідно до нових вимог (дозволяє скоротити тривалість і трудомісткість вантажних операцій, підвищити оперативність обліку і збереження вантажу при транспортуванні) [4].

Практично будь-яке підприємство має власні склади, але не кожне підприємство планує впровадити в складському господарстві систему автоматизації. Це зумовлюється багатьма факторами, частина яких не пов'язана безпосередньо з характеристиками самого складу, а більше відноситься до специфіки підприємства і галузі, до якої воно належить. Автоматизація виробництва – це застосування комплексу засобів, що дозволяють здійснювати виробничі процеси без особистої участі людини, але під її контролем.

Ефективна організація складської діяльності підприємства сприяє впровадженню передових методів організації виробництва, прискоренню оборотності обігових коштів, зниженню собівартості продукції. Раціональна організація складського господарства передбачає наявність достатньої кількості складських приміщень, розміщення їх на території підприємства, механізацію та автоматизацію складських робіт, а також активізацію контролю за використанням матеріалів. Усе це приведе до збільшення випуску продукції, зниженню собівартості і поліпшенню якості продукції. Промислова автоматизація зменшує чисельність персоналу, який обслуговує обладнання, підвищує надійність і довговічність машин, дає економію матеріалів, поліпшує умови праці і підвищує безпеку виробництва. Великий сучасний склад ставить складне технічне спорудження. Склад складається з численних пов'язаних між собою елементів, має характерну структуру і призначений для виконання ряду функцій щодо зміни матеріальних потоків.

Критеріями ефективності складської діяльності є повне задоволення заявок за списком і проведення термінових відвантажень. Відбір товарів проводять комплектувальники та інші працівники складу після отримання листа комплектації. Комплектувальний листок складається з урахуванням складської специфіки, що значно прискорює відбір товарів. На великому складі при механізованому відборі укомплектований вантаж знімається з місця упаковки і пересувається в зону відвантаження. При ручному способі набору і відпустці невеликої кількості товар викладається на ручні візки і переміщується в зону комплектації. Застосування портативних терміналів дозволяє проводити інвентаризацію, не зупиняючи роботу складу. Після вибору товару партію упаковують.

Упакування вантажів підвищує ефективність логістичних процесів – скорочує час вантажно-розвантажувальних робіт, полегшує операції вантажопереробки та транспортування, підвищує якість транспортування продукції, полегшує перевірку вантажу, підвищує щільність зберігання, прискорює добірку замовлень завдяки раціональнішому розміщенню запасів, що безумовно впливає на скорочення витрат.

Завдяки транспорту, процес руху (починаючи від постачальників сировини і матеріалів, охоплюючи різного роду посередників, і закінчуючи споживачами готової продукції) товару трансформується в ланцюг, а транспорт стає невід'ємною частиною єдиного транспортно-складського процесу. У цьому ланцюзі основні функції транспорту полягають в переміщенні вантажів і їх зберіганні. Виділенню транспорту в самостійну область логістики сприяють такі основні чинники:

- здатність транспорту реалізувати основну ідею логістики – створити надійно, стійко й оптимально функціонуючу систему "постачання – виробництво – складування – розподіл – споживання";

- немінучість рішення цілого ряду складних транспортних проблем при виборі каналів розподілу сировини, напівфабрикатів і готової продукції у рамках логістичної системи;

- висока частка транспортних витрат, максимальна величина яких досягає 50 % у загальних логістичних витратах на просування товару від первинного джерела сировини до кінцевого споживача готової продукції;

- наявність великого числа транспортно-експедиційних підприємств, що відіграють велику роль в організації оптимальної доставки товарів, як у внутрішніх перевезеннях, так і в міжнародних повідомленнях.

Транспортна логістика вирішує великий круг завдань, серед яких в якості основних можна виділити:

- вибір способу транспортування і транспортного засобу;

- визначення раціональних маршрутів доставки;

- спільне планування транспортних процесів на різних видах транспорту (в разі змішаних перевезень);

- транспортування.

Таким чином, найефективнішим методом скорочення витрат є застосування автоматизованих інформаційних систем, нових технологій та обладнання, які дають можливість оптимізувати



і раціоналізувати управлінські функції на кожному етапі транспортно-складського процесу на підприємстві.

Використання комп'ютерної техніки і сучасного програмного забезпечення дозволяє значно поліпшити швидкість і якість управлінських рішень, виявити проблемні ланки та усунути недоліки, що можуть перерости в проблему.

Для ефективного управління слід особливу увагу приділити автоматизації технологічного процесу на складі та, аналізуючи всі чинники, приймати рішення. Для повноти та достовірності інформації, для спрощення аналітичних даних слід також обов'язково інвестувати в автоматизацію та новітнє обладнання, яке дозволить покращити управління транспортно-складськими процесами.

Наук. керівн. Мельникова К. В.

Література: 1. Гаджинский А. М. Логистика : учебник / А. М. Гаджинский. – 11-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и К^о, 2005. – 432 с. 2. Гаджинский А. М. Логистика : учебник для высших и средних специальных учебных заведений / А. М. Гаджинский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Маркетинг, 2000. – 375 с. 3. Логистика : учебник / под ред. Б. А. Аникина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 368 с. 4. Тридід О. М. Логістика : конспект лекцій для студентів спеціальності 8.050201 усіх форм навчання / О. М. Тридід, Т. О. Колодізева, І. П. Голофаєва. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2004. – 168 с. 5. Пономарьова Ю. В. Логістика : навч. посібн. / Ю. В. Пономарьова. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с.

Кайда Я. Ю.

УДК 656.261

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

ОРГАНІЗАЦІЯ ВІДВАНТАЖЕННЯ ТА ДОСТАВКИ ПРОДУКЦІЇ

Анотація. Розкрито сутність понять відвантаження та доставки продукції. Проаналізовано процес організації відвантаження та доставки продукції. Розглянуто заходи щодо вирішення проблем, що виникають при відвантаженні та доставці продукції.

Аннотация. Раскрыта суть понятий отгрузки и доставки продукции. Проанализирован процесс организации отгрузки и доставки продукции. Рассмотрены мероприятия по решению проблем, которые возникают при отгрузке и доставке продукции.

Annotation. The essence of the concepts of shipment and delivery of products was disclosed. The process of organizing the shipment and delivery of products was analyzed. Activities to address the problems that arise in the shipping and delivery of products were discussed.

Ключові слова: організація, відвантаження, доставка.

У сучасних умовах господарювання для багатьох виробничих та торговельних підприємств виникає необхідність забезпечити ефективну організацію відвантаження та доставки продукції споживачам. Актуальність проблеми зумовлена різноманітністю варіантів реалізації процесу організації відвантаження та доставки продукції, а також значними логістичними витратами, що супроводжують цей процес. На сьогодні існує досить багато підходів до вирішення даної проблеми, що ґрунтуються на основі логістичного підходу.

Дослідженню цих підходів присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: Шила В. П., Верхоглядова Н. І., Кислої В. І., Васькова В. Н. та інші, які ведуть пошук найбільш ефективних із точки зору витрат та якості обслуговування споживачів методів організації процесу відвантаження та доставки продукції.

© Кайда Я. Ю., 2014

Незважаючи на те, що методи різноманітних відвантажень були впровадженні, ця тема підлягає подальшого уточнення та вивчення, тому що на сучасних підприємствах існують проблеми пов'язані із затриманням доставки продукції.

Мета статті – дослідження процесу організації відвантаження та доставки продукції, а також розробка пропозицій щодо його вдосконалення.

Відвантаження (відпуск) продукції в порядку реалізації проводиться відповідно до укладених договорів. У договорах на поставку готової продукції вказують: найменування, кількість, асортимент, якість, ціну, порядок розрахунків, платіжні і поштові реквізити постачальника та покупця, інші умови.

Договір поставки містить такі обов'язкові реквізити, як: найменування договору, дата його складання, місце його складання, позначення сторін договору, предмет договору, ціна за одиницю, кількість, загальна сума до сплати, порядок здійснення платежу та форма оплати, терміни виконання зобов'язань і можливість односторонньої відмови від договору, умови пакування, транспортування, страхування, принципи переходу права власності, непереборні обставини (форс-мажор), поручительство, відповідальність сторін, порядок врегулювання спорів тощо.

Одним із основних процесів організації відвантаження та доставки продукції безпосередньо є своєчасне та якісне виконання цих дій.

У загальному виді даний процес складається із таких етапів, що наведені на рисунку [1].

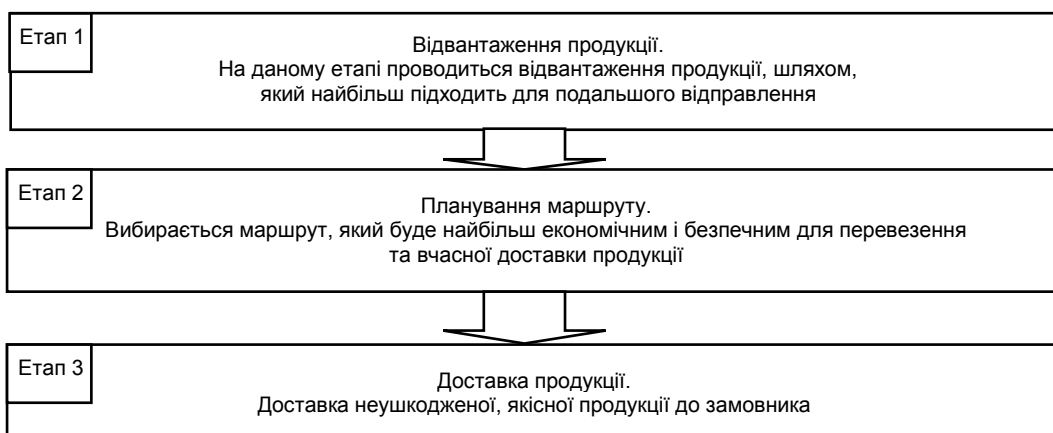


Рис. Етапи організації відвантаження та доставки продукції

Але поданий процес недосконалий і його найбільш типовими проблемами, які допускаються впродовж відвантаження та доставки продукції є:

- відсутність страхування;
- форс-мажорні ситуації;
- відсутність заповнених санкцій.

На підставі цього, автором наводяться заходи на уникнення існуючих проблем і оптимізації загального процесу.

Страхування доставки дає можливість забезпечити повернення коштів у випадок незапланованої ситуації у дорозі.

Щодо форс-мажорів, згідно з рекомендаціями Міжнародної торгової палати (МТП) форс-мажорні обставини поділяються на такі категорії [2]:

- а) повінь (але щорічний розлив річок не є форс-мажорною обставиною), землетрус, шторм, осідання ґрунту, цунами та інші стихійні лиха природи; епідемії;
- б) пожежі, вибухи, вихід із ладу чи пошкодження машин та устаткування;
- в) страйки, саботаж, локаут та інші непередбачені зупинки на виробництві;
- г) оголошена чи неоголошена війна, революція, масові безпорядки й піратство;
- д) законні або незаконні дії органів державної влади чи управління та їх структурних підрозділів, які перешкоджають виконанню контракту (наприклад, ембарго на експорт певних товарів, валютні обмеження тощо).

З точки зору терміну дії форс-мажорні обставини можуть бути поділені на 2 категорії:

- тривалі, до яких належать, насамперед, заборона експорту (іноді й імпорту), війна, закони, блокада, валютні обмеження або інші заходи уряду чи його органів;
- короткострокові, до яких належать пожежа, повінь, стихійні лиха, замерзання моря або порту, закриття морських проток, які лежать на звичайному морському шляху, між портами навантаження та розвантаження, відхилення на шляху, викликані воєнними діями тощо.

Санкції застосовуються як засіб зацікавити партнерів добросовісно виконувати обов'язки і для захисту інтересів однієї із сторін у разі порушення будь-якої з умов контракту іншою стороною.



Зазначається декілька видів санкцій [3]:

види санкцій, які можуть застосовувати покупці до продавців у зв'язку з невиконанням останніми умов ЗТК;

спосіб розрахунку конвенційного штрафу та/або збитків;

умова про одностороннє анулювання контракту при невиконанні однієї зі сторін зазначених обов'язків.

Відсутність рахунків-накладних також є типовою проблемою.

Відвантаження готової продукції зі складу супроводжується формуванням і випискою рахунку-накладної на відпуск готової продукції, який разом із відповідною нормативно-довідковою інформацією є основою для складання та друкування платіжної вимоги-доручення. Рахунки-накладні автоматично заносяться у Книгу реєстрації рахунків-накладних, у якій вказується, коли було відвантажено продукцію та зроблено оплату. Функція "Ведення інформаційної бази" передбачає копіювання інформації для архівного збереження, відновлення, перезапису в інші модулі бухгалтерського обліку.

Задля усунення цієї проблеми необхідно пристосувати у систему відвантаження продукції автоматизацію облікової системи. Тобто найняти спеціалістів, які будуть доцільно працювати у автоматизованому режимі над створенням рахунків-накладних та інших важливих документів.

Як зазначалося, загальною проблемою в організації відвантажень та доставки продукції є несвоєчасне виконання всіх потрібних речей, таких, як страхування та розроблення санкцій тощо. Потрібно ретельно займатись відвантаженням та плануванням маршруту, це забезпечить мінімальні трати на доставку і загалом буде корисним. Необхідно підвищення кваліфікації логістів, які займаються розробкою процесу відвантаження та доставки продукції, задля покращення результатів роботи.

Наук. керівн. Сисосев В. В.

Література: 1. Вітлінський В. В. Ризикологія в економіці та підприємстві / В. В. Вітлінський, Г. І. Великоіваненко. – К. : КНЕУ, 2004. – 480 с. 2. Крикавський Є. В. Логістичне управління : підручник / Є. В. Крикавський. – Львів : Вид. Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2005. – 684 с. 3. Уотерс Д. Логистика. Управление цепью поставок / Д. Уотерс ; пер. с англ. В. Н. Егорова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 504 с. 4. Родников А. Н. Логистика: терминологический словарь / А. Н. Родников. – [2-е изд., исправленное и дополненное]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 352 с. 5. Крикавський Є. В. Логістика: компендіум і практикум : навч. посібн. / Є. В. Крикавський, Н. І. Чухрай, Н. В. Чортописька. – К. : Кондор, 2006. – 340 с. 6. Палагин И. Ю. Логистика : учебн. пособ. [Электронный ресурс] / И. Ю. Палагин. – СПб. : Академия гражданской авиации, 2001. – 64 с. – Режим доступа : www.rae.ru. – Название с экрана.

Зміст

Водолазская Е. В. Введение налога Тобина в Украине.....	3
Лысюк Н. А. Аутплейсмент как инструмент управления высвобождением персонала на предприятии.....	5
Журавлева А. С. Материальное стимулирование работников как один из факторов повышения эффективности труда.....	8
Думчикова А. В. Сутність поняття "якість життя".....	10
Гомон М. В. Спрощена система оподаткування малого підприємництва.....	13
Морозова Н. А. Особливості оподаткування прибутку підприємств України.....	15
Найденко А. М. Особливості обслуговування великих платників податків.....	17
Бурдіна Н. О. Планування трудової кар'єри жінки на основі державних програм демографії.....	19
Минько К. О. Оцінка сучасного стану якості трудового життя працівників.....	22
Захарова А. В. Значення розвитку персоналу в системі управління.....	26
Пятак В. В. Міжособистісні конфлікти в організаціях.....	28
Кіяшко А. В. Зарубіжний досвід стимулювання праці.....	29
Бахмут О. С. Напрями вдосконалення податкового менеджменту в Україні.....	32
Баденіна О. О. Значення процесу адаптації для ефективного управління персоналом.....	34
Городницька В. С. Державне регулювання валютних операцій в Україні.....	36
Писаренко Ю. О. Сутність поняття "корпоративна культура".....	38
Торопигіна М. В. Корпоративна культура та її взаємозв'язок з інноваціями.....	41
Корнева К. В. Аналіз, оцінка та тенденції розвитку людського капіталу в Україні.....	44
Бондаренко М. В. Антимонопольне законодавство у різних країнах світу.....	46
Логвинчук К. В. Безробіття в Україні та напрями його подолання.....	50
Худайбердыева Г. Д. Особенности функционирования современного рынка труда Туркменистана.....	52
Режепов Бегенч. Теоретические основы процесса стратегического планирования на предприятии.....	54
Аннагылыжов Мерет. Экономические функции государства в условиях системных преобразований экономики.....	56
Керимов Атамурат. Социально-экономическая сущность инвестиционного проекта.....	59
Сапаров Атаджан. Теоретические основы структурного построения банковской системы Украины.....	62
Макарова А. М., Макарова В. М. Сучасний стан ринку страхування України.....	64
Велиев Сахет. Теоретические основы формирования механизма управления капиталом промышленного предприятия.....	67
Наров Амангелди. Инновационный потенциал и его роль в развитии национальной экономики.....	69



Януш М. С. Особливості розробки стратегії формування конкурентних переваг на прикладі ТОВ "Мобіліс Аутсорсинг".....	72
Кириченко О. О. ABC-аналіз постачальників ТОВ "Стальконструкція".....	74
Фьоклін Д. А. Світовий досвід щодо підвищення ефективності управління логістичною діяльністю підприємств.....	77
Романова А. О. Шляхи зниження витрат торговельного підприємства.....	80
Судін В. Д. Удосконалення логістичної системи підприємства.....	83
Иванова Е. О. Нормативно-правовое обеспечение процесса развития персонала государственной службы в Украине.....	86
Робота О. І. Особливості організації та планування інноваційної діяльності на підприємстві.....	88
Клименко О. В. Стратегії оновлення продукції підприємств.....	90
Євлахов І. В. Види інноваційних стратегій підприємства.....	93
Сімакова В. С. Аналіз інвестиційної привабливості підприємства.....	94
Сулейманов Р. Д. Управление инновационной деятельностью предприятия.....	96
Раимбаев У. М. Организация контроля на предприятии.....	98
Текаев М. Т. Оценка персонала в инновационной деятельности.....	100
Ткачук О. О. Оптимізація інвестиційних ресурсів.....	103
Баталічева Т. Є. Аналіз методів кількісної оцінки ризиків.....	106
Кравець Є. В. Оцінювання успіху консалтингової діяльності.....	108
Рева В. О. Планування витрат на інноваційні розробки.....	111
Юр'єв Є. В. Західний досвід інвестиційної діяльності страхових компаній.....	114
Момоток М. М. Організація складського господарства на сучасному етапі.....	117
Літвінов М. С. Управління логістичними процесами на підприємстві.....	119
Дудін Є. А. Удосконалення транспортної діяльності як складової логістичної системи підприємства.....	122
Резніченко Ю. Ю. Роль і структура морських портів України.....	125
Джуга М. М. Логістичний процес на складі: основні проблеми ефективності складування.....	127
Боденчук О. В. Теоретичні аспекти логістичної діяльності підприємства.....	130
Осетинський О. Е. Удосконалення складських процесів підприємства.....	132
Богдан М. О. Взаємодія підрозділу логістики з іншими підрозділами підприємства.....	135
Радін В. Г. Організація логістичного процесу на складі.....	137
Лазурко О. В. Заходи щодо вдосконалення складської діяльності підприємства.....	140
Лісіцин Д. К. Визначення поняття збутової діяльності підприємства.....	142
Давидов А. Р. Удосконалення управління матеріальними потоками на підприємствах.....	145
Коптюх Ю. О. Сутність поняття "логістична система" та принципи управління затратами в логістичних системах.....	147
Севрюк В. О. Напрями оптимізації управління транспортними та складськими процесами на підприємстві.....	150
Кайда Я. Ю. Організація відвантаження та доставки продукції.....	152