

Харківський національний  
економічний університет  
імені Семена Кузнеця

**Управління  
розвитком**

*Збірник наукових робіт*

№ **23** (163) 2013

*видається щомісячно*

*Харків • ХНЕУ ім. С. Кузнеця • 2013*

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ РОБІТ**

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ**

**№ 23(163) 2013**

*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 № 5 від 23.12.2013 р.*

**Редакційна колегія**

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

**Афанасьєв М. В.** — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

**Внукова Н. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Грицьова В. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дікань Л. В.** — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дороніна М. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дорохов О. В.** — канд. техн. наук, професор ХНЕУ

**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

**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 (Россія)

**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

**Малырецъ Л. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Назарова Г. В.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Орлов П. А.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Пилипенко А. А.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ (заступник головного редактора)

**Попов О. Є.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Пушкар О. І.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Сєдова Л. М.** — відповідальний секретар

Владимирського державного університету (Россія)

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

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

Національного університету "Львівська політехніка"

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

**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)

**Hofstahler Hannes** — Professor, Upper Austria University of Applied Sciences (Austria)

**Hollner Helmut** — FH-Prof. DL Dr Techn University of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (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 Wienn" (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, 9а

Головний редактор **Пономаренко В. С.**

Конт. телефон: (057)702-03-04

**Поштова адреса редакції:**

61166, Україна, м. Харків,  
пров. Інженерний, 1а, 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.,**

**Новицька О. С., Семенова І. М.**

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

**E-mail:** vydav@ksue.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 27.12.2013 р.

Формат 84×108 1/16. Папір Multicopy.

Ум.-друк. арк. 21,0. Обл.-вук. арк. 26,46. Зам. № 569.

Ціна договірна.

Видавець і виготовник — видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

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

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2013.

© Видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, дизайн обкладинки, 2013.

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

## ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Розглянуто фактори, що впливають на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу, а також шляхи професійного розвитку як важливий напрям удосконалення набутих конкурентних переваг підприємства. Розкрито значення таких критеріїв конкурентоспроможності персоналу в нинішніх умовах, як компетентність і кваліфікація.*

*Аннотация. Рассмотрены факторы, влияющие на формирование конкурентоспособного трудового потенциала, а также пути профессионального развития как важного направления совершенствования приобретенных конкурентных преимуществ. Раскрыта сущность таких критериев конкурентоспособности персонала в нынешних условиях, как компетентность и квалификация.*

*Annotation. The factors that influence the formation of a competitive human resources potential, and the ways of professional development are determined as important directions of improvement of competitive advantages gained by the enterprise. The nature of such criteria of personnel competitiveness as competence and qualifications is highlighted.*

*Ключові слова: компетентність, кваліфікація, конкурентоспроможність, професійний розвиток, знання.*

Прискорення глобальних процесів наприкінці ХХ ст. стало каталізатором появи нового типу економічного середовища – економіки, що базується на знаннях. У сучасних умовах, як стверджують Бондар І. К., Антошкіна Л. І., Манцуоров І. Г. [1], необхідність подолання кризових явищ в економіці та подальшого впровадження інноваційної моделі розвитку потребують постійного вдосконалення системи професійного розвитку трудового потенціалу, підготовки та підвищення професійного рівня працівників, здатних створювати товари і послуги в умовах "економіки знань".

Окремі аспекти проблеми конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства висвітлюються у наукових працях таких вчених, як: Дмитренко Г. А., Веснін В. Р., Маршавін Ю. М., Казановський А. В., Гнибіденко І. Ф. та ін. [1 – 6]. Незважаючи на це, зазначене питання ще не дістало свого остаточного визначення.

Метою статті є аналіз факторів, які впливають на конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємства, а також пошук шляхів професійного розвитку персоналу через призму таких понять, як знання, компетентність і кваліфікація.

Формування ринкової економіки в Україні зумовлює необхідність дослідження конкурентоспроможності як категорії, що визначає можливості підприємств працювати в умовах жорсткої ринкової боротьби. Важливість забезпечення конкурентоспроможності загострюється в контексті подальшої глобалізації економіки, завдяки чому національні підприємства змушені змагатися не тільки в межах олігополістичної національної економіки, але й з іноземними виробниками, що все частіше представлені гігантськими транснаціональними корпораціями.

Конкурентоспроможність у ринковій економіці – це перша та головна характеристика успіху. Підприємство, що бажає вижити на ринку, має потребу в постійній генерації нових ідей. Для цього необхідний компетентний персонал, що вміє створювати нові товари, вишукувати способи скорочення виробничих витрат і забезпечення високої якості продукції, оскільки на ринку перемагає той, хто продає якісний товар за доступними цінами й вміє його подати споживачеві. Якщо підприємство не розвивається, якщо постійно не працює над підтримкою своєї конкурентоспроможності, то воно зазнає краху. Уникнути цього можна тільки шляхом безперервного створення нових конкурентних переваг, до яких повною мірою відносяться висока кваліфікація та компетентність персоналу.

Складовими частинами конкурентоспроможності підприємства є конкурентоспроможність персоналу та конкурентоспроможність продукції. При цьому перша складова цієї формули, на погляд автора цієї статті, є визначальною. Конкурентоспроможний персонал – це добре навчений, підготовлений, мотивований і стимульований персонал, що вміє і бажає працювати та налаштований на досягнення цілей і вирішення завдань підприємства. Конкурентоспроможний персонал очолює конкурентоспроможне керівництво, націлене на створення конкурентоспроможної продукції, що є передумовою успіху в умовах ринку.



Якщо питання конкурентоспроможності підприємства або товару в сучасних економічних дослідженнях розглянуті достатньо, то не можна назвати повністю вивченими питання конкурентоспроможності персоналу. Проте особливість нового технологічного укладу полягає в тому, що він ґрунтується на висококваліфікованій людській праці. Продуктивність персоналу дедалі більше залежить не стільки від кількості працівників, скільки від їхньої компетентності, мобільності, адаптованості до нових умов безперервного навчання під впливом модернізації економічних відносин [7].

У сучасному світі, що швидко змінюється, обсяг інформації подвоюється кожні півтора роки, при цьому обсяг знань, яким володіє людство, подвоюється кожні п'ять років. Причому через 3 – 4 роки 50 % інформації застаріває [8]. У зв'язку із цим особливу актуальність сьогодні набуває питання "навчання протягом усього життя", відповідальність за яке несе не тільки суспільство загалом, зокрема роботодавці, але й кожна людина особисто.

Як зазначає Гнибіденко І. Ф. [6], "безперервна освіта впродовж життя, передусім професійна, у розвинутих постіндустріальних суспільствах є невід'ємною частиною життя більшості населення, яка забезпечує доповнення, оновлення, осучаснення набутих під час базової освіти знань, вмінь і навичок як важливий чинник життєвого успіху. Місце традиційно-класичного підходу в освіті, зосередженого переважно на засвоєнні більш-менш стандартного набору знань, вмінь і навичок, дедалі більше займає компетентнісний підхід, сфокусований на розвитку здібностей і вмінь учнів та студентів орієнтуватися в розмаїтті складних, швидкоплинно змінюваних і непередбачених виробничих та життєвих ситуацій".

Цілковито підтримуючи та погоджуючись з думкою вченого, слід більш детально зупинитися на деяких із зазначених аспектів.

За умови використання компетентнісного підходу пропонується розглянути термін "знання" через призму взаємодії таких категорій, як "професійна компетенція" – "кваліфікація" – "компетентність". Професійна компетенція становить нормативно закріплене коло посадових функцій та обов'язків. Дане поняття характеризується професійними знаннями та вмінням їх реалізовувати. Узагальнивши дослідження з цієї проблематики, термінам "кваліфікація" і "компетентність" можна надати такі тлумачення:

кваліфікація – це здатність особистості проявляти знання, характерні певним стандартним ситуаціям у межах професійної компетенції, тобто ступінь певної професійної підготовки, необхідної для виконання певних завдань;

компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, який дозволяє вирішувати будь-які завдання, що стоять перед ним, шляхом генерування нових знань, приймання на їх основі певного рішення щодо вибору моделі дій, характерної для нестандартної ситуації.

Таким чином, виходячи із зазначеного, термін "знання" можна розуміти як суб'єктивні уявні моделі дій, які постійно конструюються (пригадуються та/або генеруються) особистістю адекватно певній ситуації життєдіяльності. Саме від того, як діє фахівець у різних життєвих ситуаціях, залежить рівень його кваліфікації та компетентності.

Виходячи з наведеного, можна зробити висновок, що в стандартній ситуації проявляється кваліфікація фахівця, у нестандартних же ситуаціях більш проявляється компетентність, тому загалом прояв компетентності чи кваліфікації залежно від ситуації можна зобразити у вигляді схеми на рисунку.

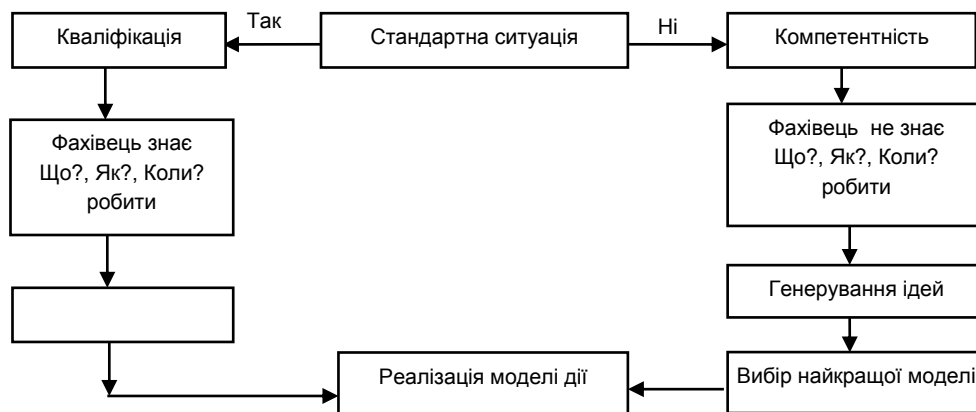


Рис. 1. Модель прояву кваліфікації чи компетентності залежно від ситуації

Виходячи з усього наведеного, можна зробити висновок, що персонал є важливим елементом на шляху до успіху. У сучасних умовах кардинальних і швидких соціально-економічних та науково-технологічних змін формування інтегрованої та творчої особистості, здатної до постійної перебудови себе і своїх життєвих планів, висувається на перший план. Такі фахівці будуть конку-

рентоспроможними на ринку праці, а, як відомо, конкурентоспроможний персонал є гарантом конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому. Саме тому виникає необхідність постійно навчатися для того, щоб іти в ногу з постійними інноваційними змінами.

*Наук. керівн. Салашенко Т. І.*

**Література:** 1. Бондар І. К. Соціальні аспекти інтелектуальної економіки / І. К. Бондар, І. Г. Манцуров, Л. І. Антошкіна. – К. : Видавничий дім "Корпорація", 2009. – 214 с. 2. Дмитренко Г. А. Система оцінювання якості освіти по цінному кінцевому продукту – стратегічний напрямок її розвитку в Україні / Г. А. Дмитренко // *Культура народів Причорномор'я*. – 2007. – № 115. – С. 29–31. 3. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2008. – 688 с. 4. Маршавін Ю. М. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. М. Маршавін // *Україна: аспекти праці*. – 2006. – № 1. – С. 26. 5. Казановський А. В. Модульна система професійного навчання: концепція, методика, особливості впровадження : навч.-метод. посібн. / А. В. Казановський, В. С. Плохий. – К. : Видавничий центр КТ "Київська нотна фабрика", 2000. – 284 с. 6. Гнибіденко І. Ф. Професійна підготовка кадрів (перспективи розвитку) / І. Ф. Гнибіденко // *Матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. "Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення"* (24 листопада 2011 р.) – К. : ШПК ДСЗУ, 2011. – Ч. 2. – 296 с. 7. Репіч Т. А. Підвищення конкурентоспроможності підприємства шляхом удосконалення професійного розвитку персоналу / Т. А. Репіч // *Інвестиції: практика та досвід*. – 2011. – № 1. – С. 47–48. 8. Антошкіна Л. І. Вища освіта в системі суспільних інтересів / Л. І. Антошкіна. – Донецьк : Юго-Восток, 2008. – 284 с.

УДК 005.336.3:[631.14:658.62]

**Іщенко А. І.**

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

## **УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Анотація. Розглянуто сутність поняття "управління якістю" та етапи управління якістю продукції: планування, здійснення та контроль. Виділено особливості формування якості сільськогосподарської продукції та основні причини її зниження. За допомогою факторів, які пов'язані з підвищенням якості продукції, запропоновано шляхи підвищення ефективності сільськогосподарських підприємств.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность понятия "управление качеством" и этапы управления качеством продукции: планирование, осуществление и контроль. Выделены особенности формирования качества сельскохозяйственной продукции и основные причины его снижения. С помощью факторов, связанных с повышением качества продукции, предложены пути повышения эффективности сельскохозяйственных предприятий.*

*Annotation. The article deals with the essence of the concept "quality control" and stages of quality management: planning, implementation and control. The features of the formation of agricultural products quality and the causes of its decline are highlighted. With the help of factors associated with increased product quality ways to improve the efficiency of agricultural enterprises are offered.*

*Ключові слова: якість, підприємство, управління якістю, сільськогосподарська продукція, управління, ефективність.*

В умовах ринкової економіки виживання будь-якого підприємства, його стійке становище на ринку товарів і послуг визначаються рівнем конкурентоспроможності, який значною мірою залежить від якості продукції. Якість як економічна категорія – це суспільна оцінка, що характеризує ступінь задоволення потреб у конкретних умовах споживання тієї сукупності властивостей, які явно виражені або потенційно закладені в товарі.



У даний час в економіці спостерігається тенденція, при якій такий показник, як якість, відіграє одну з провідних ролей в управлінні виробництвом продукції та її подальшому русі. У розвинених країнах управління якістю на підприємстві притягує особливу увагу всіх підрозділів, які впливають на якість продукції, що випускається, або наданої послуги.

У різний час проблемам управління якістю сільськогосподарської продукції присвячувалися дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед зарубіжних вчених значний внесок у вирішення проблеми якості зробили: Ю. Аміров, Ю. Богатин, Н. Воронова, Е. Демінг, Д. Джуран, К. Ісікава, І. Мінаков, А. Печонкін, В. Рукін, Б. Соколов, Г. Тагуті, А. Фейгенбаум та ін. Необхідно виділити роботи таких вітчизняних дослідників, як: В. Єрмолаєва, Ю. Ребрина, П. Саблука, Б. Супіханова та ін.

Наявні публікації сформулювали чітко уявлення про те, що від стану якості продукції залежать результати суспільного виробництва, його економічна ефективність; при реалізації механізму управління якістю продукції велику роль відіграють державні стандарти і стандарти підприємств. Однак не вирішено проблеми, спрямовані на вдосконалення управління якістю продукції, а саме: включення в систему управління якістю продукції механізму маркетингової діяльності; орієнтація систем управління якістю, як і всієї виробничої діяльності, на споживача; посилення механізму впливу систем управління якістю на всі етапи життєвого циклу продукції [1].

Метою статті є розгляд процесу управління якістю та обґрунтування шляхів підвищення якості продукції на сільськогосподарських підприємствах.

Провівши дослідження [2], визначено, що управління якістю – діяльність оперативного характеру, здійснювана керівниками і персоналом підприємства, які впливають на процес створення продукції з метою забезпечення її якості шляхом виконання функцій планування та контролю якості, комунікації (інформації), розробки і впровадження заходів і прийняття рішень за якістю.

Основні характеристики етапів, які виконуються в процесі управління якістю, на думку Ю. Амірова [2], такі:

етап планування – має на увазі проектування і полягає у використанні керівництвом підприємства результатів дослідження ринків, розрахунків коефіцієнта ефективності капітальних витрат, технічного рівня підприємства, оцінки ефективності контролю, передбачуваної собівартості, очікуваного обсягу реалізації при формуванні стратегії і тактики підприємства;

етап здійснення – це втілення запроєктованої якості конструкції в готову продукцію. Вона передбачає проектування технологічних процесів, визначення виду використовуваного обладнання, машин, інструментів, а також методів роботи та контролю. Функцією здійснення передбачаються навчання й тренування виконавців робіт. Усе це в комплексі має на меті зберегти ступінь відповідності продукції технічним вимогам або по можливості поліпшити ці показники;

етап контролю – здійснюється як на стадії виготовлення продукції, так і шляхом виявлення дійсних переваг товару після надходження його на ринок. Іншими словами, придатність товару підтверджується за допомогою збуту.

Формування та забезпечення високої якості продукції в АПК мають ряд особливостей: якість продукції повинна відповідати вимогам безпеки харчування та охорони здоров'я; сезонний характер виробництва в галузі, залежність якості продукції від погодних та інших природних умов (посухи, епідемії, нашествия шкідників рослин і т. д.). Розосередненість сільськогосподарського виробництва ускладнює організацію контролю та оперативне управління якістю. Крім того, умови виробництва пов'язані з соціально-демографічною та економічною ситуацією в регіоні. Для сільського господарства характерні низька технічна оснащеність і слабе застосування інформаційних технологій, методів контролю. Якість сільськогосподарських товарів залежить як від умов виробництва продукції, так і від її зберігання та переробки.

Основними причинами низької якості продукції АПК є: відсутність необхідної матеріально-технічної бази, несвоєчасне проведення технологічних операцій, недостатній рівень професійних знань виконавців, слабка відповідальність за виконувану роботу, відсутність дієвої системи заходів матеріального стимулювання працівників за досягнення високих якісних показників [3].

Якість продукції в сучасних умовах є найважливішим чинником підвищення конкурентоспроможності та рентабельності господарської діяльності підприємства і тому йому необхідно приділяти постійну увагу.

В агропромисловому комплексі діє 1 900 міждержавних і державних стандартів, 1 800 галузевих, 250 республіканських, 4 500 технічних умов.

Управління якістю продукції сільськогосподарського підприємства формується за участю і під впливом безлічі факторів: виробничих ресурсів (земельних, матеріальних і трудових), сортових особливостей оброблюваних культур і породного складу худоби та птиці, системи добрив, зрошення, якості виконаних робіт, термінів і способів збирання, попередника і т. д. Усе це необхідно враховувати при виробництві високоякісної сільськогосподарської продукції та управління нею [4 – 8].

На думку авторів Б. Супіханова [6] та В. Єрмолаєва [7], керівники багатьох сільськогосподарських підприємств не приділяють достатньої уваги питанням підвищення якості праці і продукції. Тому у великих сільськогосподарських підприємствах доцільно створювати спеціалізовані служби управління якістю, які повинні виконувати такі функції:

- розробку політики підприємства в області якості;
- підтримку якості продукції на рівні, відповідному вимогам стандартів;
- інформування фахівців та керівників підрозділів про зміни діючих вимог до якості;

визначення методів та періодичності проведення перевірок якості продукції;  
організацію контролю технологічних процесів;  
участь в оцінці проектних рішень;  
аналіз причин виробництва низькоякісної продукції;  
розробку заходів щодо скорочення втрат сільськогосподарської продукції на стадіях виробництва, зберігання, переробки та реалізації.

Усі перераховані функції можна назвати і проблемами управління якістю на сільськогосподарських підприємствах.

Важливим елементом у системі управління якістю є сертифікація, під якою розуміють сукупність дій з метою підтвердження за допомогою сертифіката відповідності або знака відповідності того, що товар або послуга відповідає певним стандартам або іншим нормативним документам. За допомогою сертифікації здійснюються кінцева оцінка й контроль якості виробленої продукції.

Особливо важливою є організація контролю за ввезенням продовольчої продукції з-за кордону. Законом передбачено обов'язкову наявність сертифіката на імпортовану харчову продукцію. Якість значної частини продовольчих товарів не відповідає стандартам.

Для запобігання надходження на внутрішній ринок країни недоброякісних і небезпечних для здоров'я споживчих товарів необхідно здійснювати контроль якості не продукції, а виробничих процесів. Для цього необхідно укладати договори на постачання імпортованого продовольства з великими фірмами, оскільки у них, можливо, контролювати процес виробництва.

За допомогою факторів, які пов'язані з підвищенням якості продукції, пропонуються такі шляхи підвищення ефективності сільськогосподарської продукції.

Облік природно-кліматичних умов. Створення нових сортів і порід тварин, що не тільки відповідають умовам зон, а й забезпечують більш високу продуктивність по виходу максимальної кількості білка, олії, жиру і т. д.

Матеріально-технічні умови. Вони включають дуже широкий спектр питань, пов'язаних зі створенням менш матеріаломісткої системи машин і устаткування, що забезпечують надійність, довговічність, мінімальні витрати з їх експлуатації і більш високу їх продуктивність.

Удосконалення технології. Використання вітчизняних та зарубіжних технологій з виробництва будь-якої продукції вимагає суворого дотримання технологічної дисципліни на всіх етапах і ділянках виробництва, включаючи переробку й доставку продукції до споживача.

Організаційне забезпечення якості продукції. Основоположним елементом тут є рівень спеціалізації, міжгосподарської кооперації та агропромислової інтеграції. Велике значення мають також: наявність нормативних положень та умов, що регламентують вимоги до якості продукції та праці; використання об'єктивних показників, що відображають найбільш значущі і більш повно характеризують їх якісні параметри; забезпечення наукової організації режиму праці з точки зору дотримання технічних і технологічних вимог до виробничого процесу; забезпечення ефективного контролю й оцінки праці виконавців, підвищення їх кваліфікації.

На сучасному етапі управління якістю продукції на сільськогосподарських підприємствах, а саме таких, як: ФГ "Віктор", ФГ "Махаон", найбільш пріоритетним є організаційне забезпечення якості продукції, тому що велику увагу приділяють не тільки нормативним положенням, що регламентують вимоги до якості продукції, але й забезпеченню ефективного контролю та оцінки праці виконавців, підвищення їх кваліфікації.

Таким чином, можна зробити висновок, що управління якістю (сільськогосподарської) продукції на підприємстві – це керівна діяльність із забезпечення проектування, виготовлення та реалізації товарів, які мають досить високий ступінь корисності і задовольняють запити споживачів. Найбільш пріоритетним напрямом підвищення ефективності сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах є організаційне забезпечення управління якістю продукції.

*Наук. керівн. Гондарева І. В.*

---

**Література:** 1. Богатин Ю. В. Экономическая оценка качества и эффективности работы предприятия / Ю. В. Богатин. – М. : Изд. Стандарт, 2008. – 150 с. 2. Амиров Ю. Д. Оценка качества продукции и рыночная экономика / Ю. Д. Амиров, А. Н. Печенкин // Стандарты и качество. – 2008. – № 10. – С. 53–50. 3. Саблук П. Т. Стабільні економічні умови як фактори послідовного підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва / П. Т. Саблук // Економіка АПК. – 2003. – № 1. – С. 3–12. 4. Ребрин Ю. И. Управление качеством : учебн. пособ. / Ю. И. Ребрин. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2004. – 174 с. 5. Минаков И. Управление качеством сельскохозяйственной продукции / И. Минаков, Н. Воронова // Аграрная наука. – 2005. – № 6. – С. 9–11. 6. Супіханов Б. К. Про підвищення конкурентоздатності аграрного виробництва в сучасних умовах / Б. К. Супіханов // Економіка АПК. – 2008. – № 5. – С. 3–8. 7. Єрмолаєва В. В. Особливості та проблеми інноваційного розвитку в Україні / В. В. Єрмолаєва // Держава та регіони. – 2010. – № 6. – С. 275–280. 8. Соколов Б. Н. Системы внутреннего контроля: организация, методика, практика / Б. Н. Соколов, В. В. Рукин. – М. : Изд. "Экономика", 2007. – 448 с.

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

## ДЕКОМПОЗИЦІЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Проаналізовано сутність поняття економічної категорії "потенціал" і поняття виробничого потенціалу підприємства. Узагальнено теоретичні аспекти формування структури виробничого потенціалу підприємства, а також наведено принципи його формування.*

*Аннотация. Проанализированы сущность понятия экономической категории "потенциал" и понятие производственного потенциала предприятия. Обобщены теоретические аспекты формирования структуры производственного потенциала предприятия, а также приведены принципы его формирования.*

*Annotation. The article analyzes the essence of the concept of the economic category "potential" and the concept of the industrial potential of the enterprise. The theoretical aspects of formation of the structure of the enterprise industrial potential, as well as the principles of its formation are summarized.*

*Ключові слова: потенціал, потенціал підприємства, виробничий потенціал підприємства, складові виробничого потенціалу.*

Ринкове середовище, у якому на сьогодні функціонують суб'єкти господарювання різних форм власності, істотно змінюється: постійно зростає ступінь його невизначеності, з'являються невраховані чинники ризику. Одним із невідкладних завдань керівництва підприємства стає формування й оцінювання поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто його потенціалу.

Визначення поняття потенціалу набуває певного значення також у зв'язку з необхідністю розроблення підходів до оцінювання рівня економічної безпеки підприємств. Безсумнівно, що підвищення потенціалу підприємства веде до зростання його економічної безпеки. Однак рішення цього питання не можливе без чіткого визначення сутності потенціалу підприємства [1].

Поняття "потенціал" зазвичай у загальнонауковому контексті пов'язується із поняттями "сили" або "міцності". Традиційно цей термін використовується для характеристики засобів, запасів і джерел, які можуть бути використані для вирішення певного завдання або досягнення певної цілі, а також для можливостей окремої особи, суспільства, держави [2].

Дослідженню виробничого потенціалу підприємства і його ефективності використання присвячені наукові праці відомих фахівців: А. Анчишкіна, О. Ареф'євої, З. Герасимчук, Л. Ковальської, І. Чичкало-Кондрацької, Є. Лапіна, С. Іщука, П. Осіпова, І. Федоніна, І. Репіна, О. Олексюк, В. Россохи, Н. Краснокутської та ін.

Метою даної статті є визначення поняття виробничого потенціалу підприємства та його складових.

У науковій літературі одним із перших поняття виробничого потенціалу використав А. Анчишкін, включивши в нього набір ресурсів, які в процесі виробництва набувають форми факторів виробництва [3]. Цей ресурсний підхід до концепції виробничого потенціалу отримав досить широке розповсюдження серед дослідників. Сьогодні найбільш чітко виділяються дві "ресурсні" позиції. Прихильники першої позиції вважають, що виробничий потенціал є сукупністю ресурсів без урахування їх взаємозв'язків і участі у процесі виробництва. Друга позиція полягає в трактуванні виробничого потенціалу як сукупності ресурсів, задіяних у процесі виробництва продукції.

Таким чином, виробничий потенціал господарської системи – це сукупність ресурсів, які перебувають в її розпорядженні з метою відтворювальної діяльності. Кількісні та якісні параметри цих ресурсів, а також їх інтеграція визначають виробничу здатність кожної господарської ланки системи. Процес виробництва об'єднує окремі види виробничих ресурсів в єдине ціле. Лише при їх відповідній комбінації стає можливим процес виготовлення продукції. На цій стадії виробничі ресурси, які формують виробничий потенціал підприємств, стають дієвими елементами процесу виробництва й відтворення, тобто джерелами економічного розвитку.

Головне завдання виробничого потенціалу – це виготовлення продукції при мінімальних ресурсних витратах. Для того щоб виробничий потенціал міг здійснювати цей безперервний і постійно відновлюваний процес, він сам повинен безперервно й постійно відновлюватись [6].

Потужність виробничого потенціалу є однією з важливих складових економічного потенціалу, оскільки потужність виробництва відіграє стратегічну роль у широкому колі економічних рішень, які пов'язані з діагностикою сучасного економічного стану виробництва з глобальними напрямками майбутнього економічного розвитку [5].



Від ефективного використання виробничого потенціалу підприємства значною мірою залежать стан економічного й соціального розвитку держави в цілому та її місце на світовій зовнішньоекономічній і політичних аренах.

Отже, необхідною умовою для підвищення ефективності використання виробничого потенціалу є розробка й ефективна реалізація на підприємстві комплексу заходів [6]:

1) покращити роботу відділу маркетингу і збуту, що підвищить показник фондівіддачі на підприємстві;

2) покращити кадрову політику підприємства. Залучення нових кадрів і перепідготовка поточних (на курсах підвищення кваліфікації або безпосередньо на виробництві) неодмінно позитивно позначиться на діяльності підприємства;

3) вдосконалити систему управління (підвищити рівень відповідальності керівників за схвалені рішення, при цьому має бути орієнтація на довгострокові результати, підвищити рівень знань кон'юнктури ринку, підвищити мотивацію у трудящих, приймати заходи щодо підйому престижу інженерно-технічних спеціальностей, використовувати фінансовий менеджмент в управлінні витратами);

4) сформувати систему показників, що дозволять розробити програми підвищення ефективності конкурентоспроможності продукції, підвищення продуктивності праці.

Запропоновані заходи повинні забезпечувати більш ефективний рівень використання виробничого потенціалу, і таким чином покращити умови розвитку на підприємстві.

Виробничий потенціал підприємства як економічна категорія має свою структуру і певні особливості процеси, які характерні для його розвитку (рис. 1).

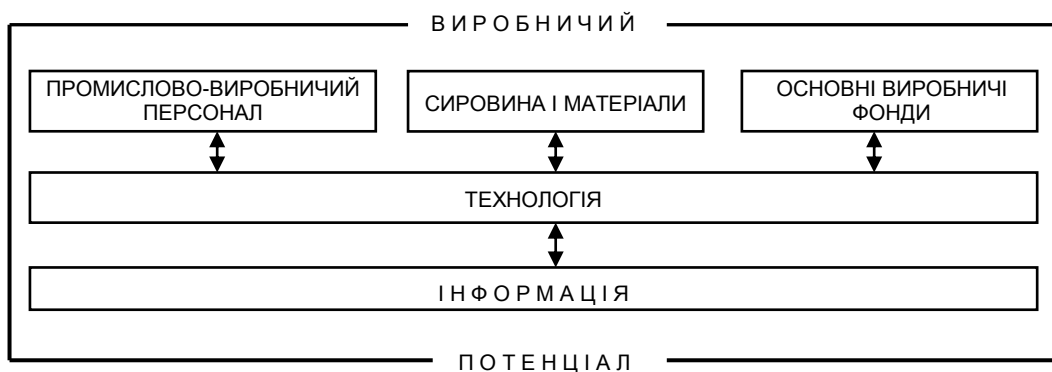


Рис. 1. Структура виробничого потенціалу підприємства (розроблено автором)

За функціональною ознакою всі елементи виробничого потенціалу можна умовно поділити на 2 групи [7]:

1) елементи, які беруть безпосередню участь у виготовленні продукції, тобто формують основне виробництво й утворюють сферу його технічного обслуговування (основні виробничі фонди, матеріально-сировинні та трудові (виробничий персонал) ресурси);

2) елементи, які опосередковано сприяють виробничим процесам, тобто є нематеріальними (технологія, інформація).

Також виробничий потенціал володіє особливими характеристиками, на яких базуються принципи його формування (рис. 2).



Рис. 2. Принципи формування та системні характеристики виробничого потенціалу (розроблено автором)



Якщо розглядати виробничий потенціал підприємства узагальнено, то він включає: засоби праці, трудові ресурси, технічні ресурси, енергію та інформацію.

Таким чином, головне призначення виробничого потенціалу підприємства зводиться до утворення нових вартостей, а його елементи повинні цілеспрямовано адаптуватися до вимог продукції, що виготовляється. Своє призначення він зможе виконати тільки в тому разі, коли прийнята ним натуральна форма та кількісне співвідношення його елементів зроблять його здатним функціонувати. Тобто коли зміст та характеристики елементів виробничого потенціалу відповідають параметрам продукції, що виготовляється.

*Наук. керівн. Салашенко Т. І.*

**Література:** 1. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання : навч. посібн. / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 224 с. 2. Ареф'єва О. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств : монографія / О. В. Ареф'єва, О. В. Коренков. – К. : ГРОТ, 2004. – 200 с. 3. Анчишкин А. И. Прогнозирование роста экономики / А. И. Анчишкин. – М. : Экономика, 1996. – 98 с. 4. Ішук С. Концептуальні засади формування та розвитку виробничого потенціалу промислових підприємств / С. Ішук // Регіональна економіка. – 2005. – № 3. – С. 48–56. 5. Герасимчук З. В. Виробничий потенціал регіону: методика оцінки та механізми нарощення : монографія / З. В. Герасимчук, Л. Л. Ковальська. – Луцьк : ЛДТУ, 2003. – 242 с. 6. Стец І. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. / І. І. Стец. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – 674 с. 7. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с. 8. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблудська, О. О. Решетняк. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с. 9. Райзберг Б. А. Курс економіки : учебник / Б. А. Райзберг, Е. Б. Стародубцев. – М. : Инфра-М, 2010. – 672 с. 10. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / О. С. Федонін, І. М. Ретіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.

---

**Халлыев Г. М.**

УДК 659.126

Магістр 2 года обучения  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **БРЕНДИНГ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОВРЕМЕННОГО МАРКЕТИНГА**

*Анотація. Представлено описание брендинга как фактора конкурентоспособности и условия стабилизации фирмы на рынке. Выявлены основные проблемы отечественного брендинга. Представлены основные задачи и этапы формирования брендинга.*

*Анотація. Наведено опис брендингу як чинника конкурентоспроможності та умови стабілізації фірми на ринку. Виявлено основні проблеми вітчизняного брендингу. Подано основні завдання та етапи формування брендингу.*

*Annotation. The article describes branding as a factor of competitiveness and the conditions for the stabilization of the company in the market. The basic problems of national branding are identified. The key objectives and stages of branding are described.*

*Ключевые слова: бренд, конкуренция товара, брендинг, реклама, логотип, имидж, торговая марка.*

В современной мировой экономике брендинг стал необходимым условием стабильности позиции фирмы на рынке и одним из основных факторов конкурентоспособности. Бренд является нематериальным активом предприятия, который в условиях экономического кризиса может помочь предприятиям сохранить свою рыночную нишу, а при определенных обстоятельствах – даже увеличить ее.

Сегодня вопросу брендинга как способу формирования стратегического конкурентного преимущества уделяют много внимания, поскольку в условиях жесткой конкуренции стандартные методы борьбы за благосклонность потребителя становятся устаревшими. Вот почему рассмотрение

---

© Халлыев Г. М., 2013



данного вопроса приобретает особенную актуальность не только на территории мирового рынка, но и с адаптацией к современным особенностям украинской экономики.

Целью статьи является обобщение основных этапов формирования брендинга на предприятии.

Основной целью создания уникального бренда является позиционирование компании, создание ее положительного имиджа. Бренд делает продукцию или услуги компании узнаваемыми, повышает доверие к компании со стороны потребителей, обеспечивая успешную финансово-хозяйственную деятельность.

К проблемам отечественного брендинга можно отнести:

однотипность бренда (схожесть идей, использование одних и тех же приемов и образов для раскрутки бренда);

золотая стандартизация (то, что бренд называют "золотым стандартом", на который должен ориентироваться потребитель, превращается в стандартный набор физических свойств продукта для потребителей с вполне средним перечнем требований);

частый ребрендинг (ребрендинг считается мерой по реновации торговой марки, к которой прибегают в крайних случаях);

восприятие бренда исключительно как яркого логотипа (брендинг отображает корпоративную культуру компании и создание "красивой обертки" не гарантирует успех).

Сегодня по мнению ученых и специалистов [1 – 5], конкуренция товаров переросла в конкуренцию брендов. Брендинг – это деятельность по созданию длительной привязанности к товару на основе совместного воздействия на потребителя рекламных обращений, товарной марки, упаковки, материалов сейлз-промоушн и других элементов рекламы, объединенных определенной идеей и фирменным оформлением, которые выделяют товар среди конкурентов и создают его образ [2].

Задача брендинга состоит далеко не только в том, чтобы передать окружающему миру, что продукт обладает высоким качеством и привлекательностью, но и в том, чтобы создать некий имидж, идею продукта. При этом сложно представить, что потребитель поверит любым заманчивым обещаниям бренда, если в эти обещания не верит сама компания, его создавшая. Отсюда рождается понятие внутреннего брендинга: компании стремятся не просто создать и поддерживать свой бренд, но и занимаются его продвижением среди собственных сотрудников. В идеале бренд должен служить связующим материалом для всех аспектов деятельности компании, быть ее символом. Он объединяет все усилия воедино и формирует лояльность как клиентов компании, так и ее работников.

Анализ литературных источников [1 – 5] позволил обобщить и выделить основные этапы формирования бренда:

позиционирование бренда на рынке, то есть поиск места бренда на рынке, а также набора покупательских потребностей и восприятия товара;

формирование стратегии бренда, то есть программы стратегического характера, используемой фирмой для создания ценности бренда, разработка содержания, идеи бренда;

основная идея бренда должна отражать обещание, предложение его преимуществ;

для создания уникального бренда нужно знать о товаре и о его производителе как можно больше, все, что связано с использованием товара в данной и смежной отраслях;

анализ торговой марки и поиск имени бренда.

Создание брендинга опирается на два основных принципа, а именно соответствие потребностей рынка предложениям и соответствие качества предлагаемых на рынок продуктов или услуг уровню ожиданий и потребностям социума. При соблюдении этих основных принципов можно достичь ожидаемых результатов [2].

Сегодня брендинг помогает: поддерживать запланированный объем продаж на рынке и реализовывать на нем долговременную программу по созданию и закреплению в сознании потребителей образа товара или товарной группы, обеспечить увеличение прибыльности в результате расширения ассортимента товаров и знаний об их общих уникальных качествах, передать в рекламных материалах культуру стран, использовать три весьма важных для обращения к рекламной аудитории фактора: исторические корни, национальный менталитет, нынешние реалии и прогнозы на перспективу. Преимущество использования бренда и то, что новый качественный товар под уже существующим успешным брендом может усилить позиции "бренда-предка".

Сущность брендинга, изначально ориентированного на создание и продвижение бренда, заключается в добавлении ценности товарным предложениям. Бренд обеспечивает устойчивость бизнеса посредством формирования лояльных настроений у клиентов. В условиях жесткой конкуренции компаний и продукции на бренд возлагается функция путевода, способного помочь определиться с принятием решения при покупке [4].

Понятие "брендинг" еще не успело прочно войти в разум украинскому народу. Для многих это не более чем создание ярлыка, логотипа, яркой упаковки для продукта. На самом деле это понятие гораздо шире, при правильном использовании брендинг может стать эффективным управленческим решением, долгосрочной инвестицией в развитие бизнеса, который окупится в будущем [3].

Таким образом, для успешного осуществления своей деятельности на рынке производителю необходимо сделать все возможное для создания устойчивой потребительской базы. От того, насколько лоялен потребитель по отношению к фирме, во многом будут зависеть объемы продаж,



а значит и эффективность предприятия. Брендинг – это новая, неотъемлемая часть современного маркетинга и экономики в целом; действенный инструмент, позволяющий управлять уровнем добавленной стоимости продукта, увеличивать марочный капитал, повышать конкурентоспособность предприятия.

Научн. рук. Кулешова Н. В.

**Литература:** 1. Купчинская М. Что бренд грядущий нам готовит? / М. Купчинская // Маркетинг в Украине. – 2008. – № 5. – С. 41–43. 2. Любаренко Т. И. Инновационные технологии формирования международных брендов / Т. И. Любаренко // Экономика, финансы, право. – 2009. – № 11. – С. 3–6. 3. Полищук Т. В. Перспективные направления разработки успешных брендов в Украине / Т. В. Полищук // Актуальные проблемы экономики. – 2009. – № 7 (97). – С. 129–137. 4. Сухомлина А. Идентификация бренда: юридическое признание и маркетинговые реалии / А. Сухомлина // Маркетинг в Украине. – 2009. – № 6. – С. 62–67. 5. Сороковист Л. Загальне управління брендами / Л. Сороковист // Маркетинг в Україні. – 2005. – № 1. – С. 23–27.

**Крижановська Т. І.**

УДК [658:005.21](477)

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

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ ЇХ ВИРІШЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Анотація. Розглянуто сутність та особливості стратегічного управління на вітчизняних підприємствах. Досліджено проблеми та недоліки впровадження стратегічного управління на підприємствах України. Розглянуто переваги для споживачів та підприємств від запровадження стратегічного управління на підприємствах.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность и особенности стратегического управления на отечественных предприятиях. Исследованы проблемы и недостатки внедрения стратегического управления на предприятиях Украины. Рассмотрены преимущества для предприятий и потребителей от внедрения стратегического управления на предприятиях.*

*Annotation. The essence and features of the strategic management at domestic enterprises are considered. The problems and failings of implementation of the strategic management at enterprises of Ukraine are studied. The advantages of implementation of the strategic management for businesses and consumers are discussed.*

*Ключові слова: стратегічне управління, консультаційне забезпечення, зовнішнє середовище.*

Сучасний етап розвитку української економіки характеризується значним зростанням конкурентної боротьби більшості промислових підприємств. Такі умови передбачають здійснення ринкових перетворень, що приведуть до переходу до нових методів управління, які зможуть забезпечити стійкий стан у мінливому зовнішньому середовищі.

Саме запровадження стратегічного управління на підприємствах є передумовою адаптації підприємств харчової промисловості до мінливих умов зовнішнього середовища, своєчасної реакції підприємств на зміни у ньому.

Вивченням питань, пов'язаних зі стратегічним управлінням, займалися такі вчені: І. Ансофф, А. Томпсон, О. Виханський, В. Пономаренко, В. Порохня, З. Шершньова та ін. [1 – 6]. Однак існують окремі аспекти стратегічного управління, що потребують подальшого дослідження та розвитку, враховуючи постійні зміни середовища.

Метою даної статті є теоретичне обґрунтування процесу запровадження стратегічного управління на підприємстві та вирішення проблем, які виникають у цьому процесі.

Поняття "стратегічне управління" розглядається як система, що становить процес виділення, встановлення бажаних зв'язків підприємства і зовнішнього середовища, вибору стратегій, пла-

нування, впровадження розроблених планів з метою досягнення значних конкурентних переваг, що дозволить виконувати свою місію, цілі у довгостроковій перспективі [7].

Стратегічне управління визначає сферу діяльності та досягнення довгострокових цілей, забезпечує організацію, формування стратегічних змін на підприємстві, своєчасний розгляд стратегічних альтернатив, прийняття стратегічних рішень, обґрунтовує розподіл ресурсів згідно зі стратегічними напрямками розвитку підприємства.

До переваг впровадження стратегічного управління слід віднести вибір місії, встановлення стратегічних цілей, інформування про них, розробку моделей, методик, здатних допомогти у зборі та аналізі інформації для прийняття стратегічних рішень, допомогу підприємствам у пристосуванні до динамічних змін зовнішнього середовища, ефективну реалізацію розроблених стратегій.

Стратегічному управлінню на більшості підприємств України надається недостатня увага, що призводить до запізненого реагування на зміни, успіх таких підприємств має короткостроковий характер. Недоліками стратегічного управління українських підприємств є відсутність алгоритму формування та запровадження, чіткого інструментарію, брак ресурсів та часу, невпевненість в очікуваних результатах.

Значною проблемою впровадження стратегічного управління для підприємств України є відсутність необхідної інформації про зовнішнє середовище. Окрім того, спостерігається нестача компетентних спеціалістів, які займалися б формуванням, реалізацією стратегічного управління. До інших негативних факторів, що не дають змоги у повному обсязі застосовувати систему стратегічного управління і визначаються її бар'єрами, слід віднести нерозвиненість теорії, методів стратегічного управління, мінливість зовнішнього середовища, обмеженість у ресурсах, відсутність методичних рекомендацій та сумніви в доцільності впровадження стратегічного управління на підприємства України, невідповідність персоналу.

Дослідження зазначених проблем та недоліків є подальшою основою для ефективного впровадження стратегічного управління на підприємства, що особливо важливо в сучасних економічних умовах.

Базою дослідження у даній статті виступає підприємство, яке виробляє харчові добавки. Підприємство має високі показники прибутковості та є конкурентоспроможним на ринку. У зв'язку з таким поточним становищем керівництво підприємства не бачить необхідності у стратегічній орієнтації. Стратегічна спрямованість управління у підприємства відсутня, стратегічні функції ні за ким не закріплені. Проте збереження конкурентних позицій на ринку та подальший розвиток підприємства вимагають запровадження стратегічного управління підприємством.

Автором визначено переваги запровадження стратегічного управління на досліджуваному підприємстві з позиції підприємства та споживачів продукції підприємства (таблиця).

Таблиця

#### Переваги від запровадження стратегічного управління на досліджуваному підприємстві

Завдання, пов'язані з процесом запровадження стратегічного управління	Переваги для підприємства	Переваги для споживача
Визначення місії	доступне розуміння підприємством змісту свого призначення; формування поглядів вищого керівництва на довгострокові плани фірми з подальшого процвітання; вираження цілей організації; служіння співробітникам стимулом до гарного виконання роботи	розуміння в яких сферах працює підприємство; розуміння робочого клімату організації
Визначення цілей підприємства	створення чіткої бази відліку для подальших рішень і оцінки ходу роботи підприємства; складання основи вироблення критеріїв, за допомогою яких можна виділити проблеми і приймати за ними обґрунтовані рішення; здійснення матеріального й морального заохочення працівників; спонукання ентузіастів добровільно брати на себе досить нелегкі обов'язки і додавати всі сили для їхнього виконання	розуміння загальної концепції діяльності й траєкторії розвитку підприємства
Визначення стратегії	зниження ризику недалекогоглядного управління та прийняття необґрунтованих рішень; зменшення невизначеності поточної діяльності, що дозволяє діяти швидше і з великим ефектом, домагаючись задуманого з меншими витратами; контроль та оцінювання результатів діяльності, пов'язаної з реалізацією цих рішень	розуміння цільової аудиторії; розуміння позиціонування, що дозволяє споживачеві побажати в товарі майже завжди будь-яку бажану перевагу



Слід відмітити, що підприємства по-різному реагують на проведення стратегічних змін, бо реакція робітників на зміни має складний характер. Зміни найчастіше характеризуються опором різних рівнів керівництва. Це може бути протидія, затримання необхідних змін, перешкоджання, відсутність ініціативи. Основними причинами опору персоналу є дискомфорт робітників, викликаний змінами, страх невідомості, неприйняття методів проведення стратегічних змін, невпевненість, неприйняття авторитарного стилю управління при проведенні змін.

Зменшення опору може бути вирішено шляхом відкритого обговорення необхідності змін із працівниками, це дозволить їм розуміти сферу, тривалість та передумови стратегічних змін, залучення матеріальних стимулів для працівників, які чинять опір.

Таким чином, існує велика необхідність застосування стратегічного управління на підприємствах України. Передумовами для розвитку стратегічного управління на досліджуваному підприємстві буде формування значно виражених конкурентних переваг, необхідність їх створення та підтримки, посилення використання інноваційних процесів, рівня конкуренції. Застосування системного підходу при запровадженні стратегічного управління на досліджуваному підприємстві дозволить визначити оптимальну траєкторію розвитку в довгостроковій перспективі.

У подальших дослідженнях автор сконцентрує увагу на особливостях організації стратегічного управління на досліджуваному підприємстві.

*Наук. керівн. Іпполітова І. Я.*

**Література:** 1. Ансофф І. Стратегическое управление : учебн. пособ. / Ансофф І. – М. : Экономика, 2006. – 358 с. 2. Томпсон А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – 12-е изд. – М. : Вильямс, 2007. – 328 с. 3. Виханский О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М. : Экономист, 2006. – 293 с. 4. Механізм управління підприємством: стратегічний аспект : наук. вид. / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремська, В. М. Луцковський та ін. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 252 с. 5. Порохня В. М. Стратегічне управління : навч. посібн. / В. М. Порохня, Т. О. Безземельна, Т. А. Кравченко. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 224 с. 6. Шершньова З. Стратегічне управління [Електронний ресурс] / З. Шершньова // Економічний журнал. – 2009. – № 7. – Режим доступу : <http://www.studentbooks.com.ua>. 7. Довгань Л. Є. Стратегічне управління : навч. посібн. / Л. Є. Довгань, Ю. В. Каракай, Л. П. Артеменко. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 440 с.

---

**Степаненко А. В.**

УДК 657.44:339.37

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ПОРЯДОК ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕННЯ ОБЛІКУ ПОВЕРНЕННЯ ТОВАРІВ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ**

*Анотация. Розглянуто облік та документальне оформлення повернення товарів у роздрібній торгівлі для продавця.*

*Аннотация. Рассмотрены учет и документальное оформление возврата товаров в розничной торговле для продавца.*

*Annotation. Keeping records and documentation of return of goods for a retail seller is considered.*

*Ключові слова: повернення товару, продавець, покупець, роздрібна торгівля, облік, документальне оформлення.*

У теперішній час великої конкуренції на ринку продажу товарів (робіт, послуг) кожне підприємство намагається зберегти за собою позитивну репутацію. Від якості поставлених товарів залежить бажання покупця звернутися саме до цього продавця в майбутньому. Тому якість товару – це не просто один із методів просування товару на ринку, але й обов'язок продавця. Але через ряд причин виникають ситуації, коли потрібно здійснити повернення товару у порядку, встановленому законодавством. Завдання підприємства, яке займається торгівлею, полягає в тому, щоб забезпе-

---

© Степаненко А. В., 2013

чити належне виконання даної операції та уникнути конфліктних ситуацій, які можуть підірвати його репутацію.

Тому зараз актуальним є вивчення порядку повернення товарів та його облік у продавця з метою упорядкування та правильної організації даних процесів на підприємстві. Дану тему досить часто розглядають у своїх працях провідні аудитори та консультанти з питань бухгалтерського та податкового обліку в Україні й за її межами, такі, як Ю. Граковський, О. Водоп'янова та ін.

Мета дослідження полягає в тому, щоб визначити порядок повернення товарів та його облік у продавця. Об'єктом дослідження є підприємство роздрібної торгівлі з господарськими операціями з повернення товарів. Предмет дослідження – порядок повернення товарів та його облік на підприємстві.

Відповідно до ст. 673 Цивільного кодексу України (ЦКУ) обов'язок продавця – передати покупцеві товар, якість якого відповідає умовам договору купівлі-продажу, або передати покупцеві товар, придатний для мети, з якою товар такого роду використовуватиметься [1].

Якість продукції передбачає наявність у ній недоліків. Загалом такі товари можна поділити на три групи:

товари, які мають недоліки – це незначні похибки та дефекти, які можна усунути;

товари, які мають істотні недоліки – недоліки, які виникли з вини виробника (продавця), невідповідність продукції інформації, наданій виробником, або умовам договору;

фальсифіковані товари – продукція, виготовлена з порушенням технології або неправомірним використанням знака для товарів та послуг, чи копіюванням форми, упаковки, зовнішнього оформлення.

У категорії покупців – фізичних осіб – прав на повернення придбаного товару багато. Права покупців та порядок повернення товару закріплені в окремому Законі про захист прав споживачів [2]. Кінцевий споживач (звичайна фізична особа) протягом 14-ти днів, не враховуючи дня купівлі, має право на обмін якісного непродовольчого товару.

Трапляються випадки, коли придбаний товар не задовольняє споживача за кольором, розміром, фасоном або товар не може бути використаний за призначенням з будь-яких інших причин. Право покупця – фізичної особи – на повернення якісного товару закріплене у ст. 9 Закону про захист прав споживачів [2]. Обмін здійснюється за умови пред'явлення розрахункового документа (квитанції, товарного чека, касового чека РРО), збереження товарного вигляду товару, пломби, ярликів.

Якщо на дату пред'явлення вимоги аналогічного товару немає, покупець має право придбати інший товар із наявного асортименту з відповідним перерахунком його вартості, здійснити обмін при першому надходженні відповідного товару або розірвати договір [3]. Очевидно, що покупець має багато прав, і порядок та умови повернення товарів є важливими для нього, а продавець має за мету належне документальне оформлення даної операції.

Так, порядком № 203 та Правилами роздрібної торгівлі передбачено перелік документів, які складаються під час повернення неякісного товару [4]. Порядок повернення якісного товару законодавством не встановлений, тому слід виконувати аналогічні дії, вказані нижче.

1. Покупець подає заяву (у двох примірниках) довільної форми про повернення коштів. Разом із заявою подається розрахунковий документ, що підтверджує факт придбання товару. Для товарів, на які встановлено гарантійний термін, – технічний паспорт або інший документ, що його замінює. Один примірник заяви повертається покупцеві з відміткою про дату приймання, дані працівника (прізвище, посада), який прийняв заяву.

2. На підставі зазначених документів складається акт про повернення товару (коштів) або накладна, в яких зазначаються:

дані покупця, що повертає товар;

відомості про повернений товар;

сума, яку слід повернути покупцеві.

Акт підписує уповноважена особа: продавець, який здійснив повернення, а також особа, яку призначив керівник підприємства, наприклад, старший продавець. На підставі цих документів складається видатковий касовий ордер (ВКО), в якому зазначається сума до повернення. Якщо кошти повертаються у безготівковій формі, то складається платіжне доручення. Якщо повернення в готівковій формі перевищує 100,00 грн, то матеріально відповідальна особа повинна скласти акт про видачу коштів. Акт про видачу коштів слід передати до бухгалтерії підприємства та зберігати протягом трьох років. У ньому необхідно зазначити:

дані документа, що встановлює особу покупця, який повертає товар;

відомості про товар;

суму виданих коштів;

номер, дату і час видачі розрахункового документа, що підтверджує купівлю товару.

Відповідно до норм Закону про РРО до розрахункової операції належить не лише приймання готівкових коштів від покупців, а також їх видача за повернутий товар [5]. Згідно зі ст. 3 цього Закону продавець зобов'язаний видати покупцеві, який повертає товар, розрахунковий документ (касовий чек, товарний чек, розрахункову квитанцію) на повну суму здійсненої операції. За невиконання цієї норми підприємству загрожує штраф відповідно до п. 1 ст. 17 Закону про РРО (у 5-кратному розмірі суми операції).

При застосуванні РРО продавець повинен здійснити видачу готівки, реєструючи від'ємну суму в РРО (ф. № ФКЧ-2), а якщо це неможливо (залежно від функціональних можливостей касового апарата), то здійснити операцію "службова видача" [6].



При роботі з використанням розрахункової квитанції (форма № РК-1) покупцю видається її корінець із зазначеною сумою зі знаком "-". Суми виданих коштів відображаються у книзі обліку розрахункових операцій (КОРО) у графі 8 "Видано при поверненні товару".

Для обліку повернення товарів Інструкцією № 291 передбачено субрахунок 704 "Відрахування з доходу" [7]. За дебетом цього субрахунку відображаються суми, що зменшують дохід підприємства-продавця, у тому числі вартість повернутих покупцем продукції й товарів. За кредитом субрахунку 704 відображається списання дебетових оборотів на рахунок 79 "Фінансові результати".

Облік операцій продажу продовольчих товарів у продавця проводиться таким чином:

1. Відображено продаж продовольчого товару.
2. Відображено податкове зобов'язання з ПДВ.
3. Списано продажну вартість товару.
4. Повернено товар покупцем.
5. Повернено кошти за товар.
6. Відкориговано податкове зобов'язання з ПДВ методом "сторно".
7. Відкориговано продажну вартість товару методом "сторно".
8. Доплата покупцю за повернений товар у зв'язку зі зміною ціни.
9. Утримано ПДФО з покупця.
10. До складу витрат віднесено вартість неякісного товару.
11. Списано на витрати розрахунки з кінцевим покупцем.

Таким чином, проблема повернення товарів покупцями завжди буде мати місце у сфері торгівлі, оскільки підприємство-продавець не завжди в змозі повністю проконтролювати якість товару, який надійшов, і окремі його одиниці все ж будуть потрапляти у руки споживачів. Тому належне документальне оформлення та облік повернення товарів займає важливе місце в організації діяльності підприємства, відіграючи роль індикатора правомірних дій з боку підприємства-продавця.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

**Література:** 1. Цивільний кодекс України за станом на 16 січня 2003 р. Стаття 673. Якість товару // Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2004. 2. Про захист прав споживачів : Закон України № 1024-ХІІ від 12.05.1991 р. // ВВР. – 1991. – № 30. – Ст. 380 (Серія видань "Офіційний документ"). 3. Граковський Ю. Повернення товару і продукції: особливості оформлення та відображення в обліку / Ю. Граковський // Вісник податкової служби України. – 2012. – № 29. 4. Про затвердження Порядку обліку бракованих товарів, повернутих покупцями, у разі здійснення гарантійних заміні товарів, а також обліку покупців, що отримали таку заміну або послуги з ремонту (обслуговування) : Наказ Державної податкової адміністрації України № 203 від 27.06.1997 р., зареєстрований в Міністерстві юстиції України 30 липня 1997 р., № 276/2080 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 5. Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг : Закон України № 266/95-ВР від 06.07.1995 р. // ВВР. – 1995. – № 28. – Ст. 206. – (Серія видань "Офіційний документ"). 6. Водоп'янова О. Повернення товарів: оформлення та облік / О. Водоп'янова // Дебет-Кредит. – 2007. – № 40. 7. Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Інструкція Міністерства фінансів України № 291 від 30.11.1999 р., зареєстрована в Міністерстві юстиції України 21 грудня 1999 р. за № 893/4186 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

---

**Міщенко А. М.**

УДК 657(075.08)

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

*Анотація. Визначено проблеми обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах господарювання. Запропоновано напрями їх вирішення шляхом удосконалення аналітичного обліку розрахунків з оплати праці, автоматизації обліку, систематизації та уніфікації процедур з організації та обліку праці.*

---

© Міщенко А. М., 2013



*Аннотация. Определены проблемы учета расчетов по оплате труда в современных условиях хозяйствования. Предложены направления их решения путем усовершенствования аналитического учета расчетов по оплате труда, автоматизации учета, систематизации и унификации процедур по организации и учету труда.*

*Annotation. The problems of accounting calculations of wages in the current economic conditions, are discussed. Solutions are offered through improving the analytical accounting of labour payment, automated accounting, ordering and unification of labor organization and accounting procedures.*

*Ключові слова: оплата праці, розрахунки, заробітна плата, облік, документація, автоматизація.*

Оплата праці була і завжди буде мотивуючим фактором працівників до ефективної діяльності й економічного зростання підприємства. З іншого боку, витрати на оплату праці є одним із суттєвих елементів витрат підприємства. Забезпечення управління даними про працю та її оплату багато в чому залежить від створення ефективної системи і методики ведення обліку розрахунків з оплати праці. Питання обліку розрахунків з оплати праці мали окремі проблеми як за умов командно-адміністративної економіки, так і за умов ринку. Тому необхідно уніфікувати проблеми обліку розрахунків з оплати праці з метою надання пропозицій щодо їх вирішення.

Значний внесок у теорію та методологію обліку розрахунків з оплати праці зробили такі вчені: Бутинець В. В., Голов С. Ф., Кирилюк С. С., Пушкар М. С., Задорожний З. В., Покатаєва О. В., Шумська Т. В., Юркова А. С. та ін. Віддаючи належне науковим напрацюванням вітчизняних вчених, слід зазначити, що питання обліку розрахунків з оплати праці потребують подальшого наукового дослідження з урахуванням сучасних умов господарювання та комплексного підходу до їх вирішення.

Мета статті полягає в систематизації проблем обліку розрахунків з оплати праці та розробці комплексу заходів щодо їх усунення.

У рамках поставленої мети визначено такі завдання: визначити основні проблеми в системі обліку розрахунків з оплати праці; запропонувати напрями вдосконалення обліку оплати праці.

Об'єктом дослідження є система обліку розрахунків з оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Вимогами до організації обліку оплати праці на вітчизняних підприємствах є визначення завдань, системи показників, документації й системи рахунків, на яких нагромаджується відповідна інформація. Отже, завданнями є забезпечення належних даних щодо кількісного складу працівників, використання робочого часу; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків із працівниками підприємства, із бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування щодо відрахувань на соціальне страхування тощо [1].

Розрахунки з оплати праці завжди були одним із найголовніших об'єктів бухгалтерського обліку, це пояснюється соціальною значущістю заробітної плати, складністю законодавчого механізму регулювання оплати праці в країні, комплексною перебудовою організації заробітної плати в сучасних умовах господарювання. Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни діючої системи організації оплати праці потребують докорінних змін методології обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Методологічні засади обліку розрахунків з оплати праці встановлені П(С)БО 26 "Виплати працівникам" [2]. Норми П(С)БО 26 поширюються на роботодавців – підприємства, організації, інші юридичні особи незалежно від форм власності (крім бюджетних установ та підприємств, які відповідно до законодавства складають фінансову звітність за міжнародними стандартами фінансової звітності). Цей нормативно-правовий акт регламентує правила бухгалтерського обліку виплат працівникам, у ньому ж і передбачених, а саме: поточних виплат; виплат при звільненні; виплат по закінченні трудової діяльності; виплат інструментами власного капіталу підприємства; інших довгострокових виплат.

Ще одними нормативними документами щодо обліку розрахунків з оплати праці є План рахунків та Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [3]. Згідно з Планом рахунків для обліку розрахунків з оплати праці призначено синтетичний рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам".

Автор вважає, що необхідним є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку розрахунків з оплати праці. З цієї метою пропонується ввести відповідні аналітичні рахунки до субрахунку 661 "Розрахунки за заробітною платою":

- 6611 "Поточні виплати працівникам";
- 6612 "Виплати при звільненні";
- 6613 "Виплати по закінченні трудової діяльності";
- 6614 "Інші виплати працівникам".

Такі зміни дозволять підвищити інформативність системи обліку стосовно розрахунків з оплати праці й узгодять чинні нормативні документи.

Одним із напрямів удосконалення системи ведення бухгалтерського обліку є зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, викорис-



тання типових форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки. Для вдосконалення ведення обліку оплати праці потрібно забезпечити підприємство комп'ютерним веденням обліку. Це дасть змогу швидко та якісно здійснювати аналіз витрат на оплату праці, проводити розрахункові операції, швидко й надійно визначати всі статті витрат.

На сучасний момент існує досить велика кількість універсальних комплексів ведення бухгалтерського обліку, що призначені для автоматизації обліку праці та заробітної плати. Дуже важливо відобразити економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про виконання нормативів і динаміку показників про працю, нагляд за дотриманням співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невиробничих витрат скритих та явних втрат робочого часу, стимулювання праці на підприємстві. На основі цієї інформації здійснюється контроль за виконанням робочого часу на підприємстві, впровадження прогресивних методів праці, дотриманням правильного співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітної плати.

Облік розрахунків з оплати праці повинен включати в себе вирішення таких питань:

обґрунтування структури заробітної плати працівників з унікацією призначення надбавок, доплат, премій тощо;

розробка контрактної системи оплати праці;

обґрунтування концепції планування витрат на оплату праці в системі витрат підприємства;

адаптування вимог чинних стандартів обліку до галузевих особливостей підприємств [4].

При обґрунтуванні структури заробітної плати необхідно визначити соціальний пакет, під яким у широкому значенні слід розуміти надання роботодавцем благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій, які перевищують розмір його основної заробітної плати.

До складу соціального пакета включаються як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою. Причому на підприємстві має бути чітко визначено, які саме стимулюючі та компенсаційні виплати належать до виплати працівникам підприємства і за які досягнення.

Одним із напрямів удосконалення оплати праці є контрактна форма. Контракт – особливий вид трудового договору, в якому термін дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, лад і умови розірвання контракту, окрім передбачених законодавством про працю, встановлюються сторонами угоди самостійно [5].

Так, доцільніше перевести оплату керівників, службовців і фахівців на контрактну форму. Контрактна система дозволяє привабити й утримати найбільш кваліфікованих і творчо активних фахівців, гнучко регулювати чисельність і склад управлінського персоналу, підвищити відповідальність і творче відношення до роботи найманого фахівця на вказаних у контракті умовах. Оплата за контрактом встановлюється з урахуванням складності та відповідальності праці, кваліфікованого рівня і ділових якостей працівника.

Робота бухгалтера, яка пов'язана з обліком розрахунків з оплати праці, найбільш складна та трудомістка. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками.

Останнім часом законодавчі та нормативні документи, що регламентують оплату праці та оподаткування витрат на оплату праці, досить часто змінюються. З огляду на це бухгалтерам необхідно дотримуватись законодавчих тенденцій нарахування заробітної плати з метою недопущення оплати праці нижчої за мінімальну заробітну плату, встановлену законодавством, а також знати, як здійснювати оподаткування тієї або іншої виплати в даний час.

Виходячи з викладеного, можна зробити низку висновків:

автоматизована система обліку розрахунків з оплати праці значно полегшує і підвищує якість облікового процесу;

удосконалення аналітичного обліку розрахунків з оплати праці забезпечує більш точну облікову інформацію;

чітка структуризація складових соціального пакета та контрактна форма оплати праці забезпечують стимулювання праці на підприємстві;

високий рівень кваліфікації бухгалтерських працівників та слідкування за змінами законодавства у сфері оплати праці забезпечить повноту, правильність та точність бухгалтерської інформації.

Отже, забезпечити функціонування ефективної системи оплати праці можна лише використовуючи комплексний підхід до організації праці на підприємстві та її обліку в бухгалтерії.

*Наук. керівн. Безкоровайна Л. В.*

**Література:** 1. Семенов Г. А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці [Електронний ресурс] / Г. А. Семенов. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/portal/.../index.html>. 2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" : Наказ МФУ № 601 від 28.10.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. 3. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом МФУ № 291 від 30.11.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. 4. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи / Д. М. Хома // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 2. – С. 222–227. 5. Садовников О. А. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів [Електронний ресурс] / О. А. Садовников. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua>.

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Досліджено актуальні проблеми управління витратами підприємства. Проаналізовано роль системи управління витратами, принципи її формування та вплив на результати діяльності підприємства. Визначено переваги ефективного управління витратами та напрями вдосконалення системи управління витратами.*

*Аннотация. Исследованы актуальные проблемы управления затратами предприятия. Проанализирована роль системы управления затратами, принципы ее формирования и влияние на результаты деятельности предприятия. Определены преимущества эффективного управления затратами и направления совершенствования системы управления затратами.*

*Annotation. The article investigates the current problems of the company cost management. The role of the cost management system, principles of its formation and its impact on the company performance are considered. The advantages of effective cost management and directions of improving the cost management system are identified.*

*Ключові слова: витрати, конкурентоспроможність, управління витратами, система управління витратами, калькулювання, функції та принципи управління витратами.*

Нестабільність економічної ситуації, підвищення конкуренції на ринку та зменшення доходів вимагають від керівників та менеджерів підприємств пошуку дійових методів управління господарською діяльністю. Ефективність функціонування підприємств у цих умовах залежить від раціонального використання всіх видів ресурсів, що зумовлює необхідність переходу до єдиної системи управління витратами. Побудова та вдосконалення цієї системи забезпечить конкурентоспроможність продукції за рахунок більш низьких витрат і цін, наявність якісної й достовірної інформації про собівартість окремих видів продукції та її позиції на ринку порівняно з продукцією інших виробників, надання об'єктивних даних для упорядкування структури доходів і видатків підприємства, прийняття ефективних управлінських рішень.

Дослідження проблем управління витратами підприємницьких структур, їх мети, місця та складових набуває все більшого значення в сучасних умовах господарювання. Ці питання розглянуто у роботах Басманова І. А., Безруких П. С., Бородкіна О. С., Бутинця Ф. Ф., Гавриша В. П., Давидовича І. Є., Драганова Т. П., Голова С. Ф., Грещака М. Г., Карпової Т. П., Козаченко Г. В., Палія В. Ф., Партиня Г. О., Пилипенка А. А., Панасюка В. М., Череп А. В., Чумаченка М. Г. та ін.

Метою даної роботи є визначення й обґрунтування існуючої системи управління витратами на підприємстві, шляхів її вдосконалення з метою підвищення ефективності процесу управління діяльністю підприємства.

Об'єктом дослідження виступає система управління фінансово-господарською діяльністю підприємства, предметом – організація й контроль процесу управління витратами на підприємстві.

Управління витратами – це складний багатоаспектний та динамічний процес, що включає управлінські дії, метою яких є досягнення високого економічного результату діяльності підприємства. У сучасних умовах управління витратами означає створення єдиної, раціональної, чітко та безпечної функціонуючої системи з певними цільовими установками і взаємопов'язаними елементами. Управління витратами на підприємстві передбачає виконання всіх функцій управління, тобто функції повинні реалізовуватись через елементи управлінського процесу: прогнозування, планування, нормування, організація, калькулювання, мотивація та стимулювання, облік, аналіз, регулювання й контроль витрат [1].

Система управління витратами – це сукупність взаємопов'язаних елементів, методів і механізмів, що діють у межах функціональних обов'язків і утворюють певну цілісність, за допомогою яких узагальнюються процеси постачання, використання ресурсів, вирішуються чітко поставлені цілі, реалізуються тактичні та стратегічні плани. Метою цієї системи є надання управлінцям контролю і прогнозування витрат, вибір найефективніших шляхів розвитку підприємства, прийняття оперативних управлінських рішень [2].

Розробка та впровадження у практику господарювання систем управління витратами вимагає послідовної відповіді на ряд запитань щодо ідентифікації об'єкта управління (чим управляти?),



визначення методів управління (як управляти?) та інформаційного забезпечення управлінської діяльності (де брати дані?) [3, с. 26].

Виконання всіх функцій управління по всіх елементах – це взаємодія керуючої підсистеми (суб'єкт управління) на керовану підсистему (об'єкт управління). Суб'єктами управління витратами є керівники, менеджери, спеціалісти, бухгалтери підприємства, які беруть участь у виконанні окремих функцій або елементів управління витратами. Об'єктами управління є витрати на виробництво, реалізацію продукції (робіт).

Кожен елемент системи виконує чітко поставлені завдання і спрямований на досягнення загальних цілей підприємства. Тому завдання управління витратами потрібно вирішувати в комплексі. Тільки такий підхід дає бажані результати, сприяє стрімкому зростанню економічної ефективності роботи підприємств. Також необхідно правильно визначити завдання, які стоять перед системою та відповідають цілям підприємства, а саме:

- обґрунтування управлінських рішень щодо виробництва та реалізації продукції, послуг;
- коригування планових показників відповідно до змін ринкової кон'юнктури та впливу зовнішніх факторів;
- підготовка інформаційної бази, що дає змогу оцінювати витрати під час вибору та прийняття господарських рішень;
- пошук резервів зниження витрат на всіх етапах виробничого процесу та в усіх виробничих підрозділах підприємства;
- планомірне вдосконалення організації та технології виробництва;
- чітке калькулювання витрат за економічними елементами, стадіями та структурами виробництва [1].

Крім того, ефективна система управління витратами повинна ґрунтуватися на дотриманні певних принципів. Основними принципами управління витратами є:

- застосування системного підходу до управління витратами;
- взаємозв'язок окремих елементів підсистем із завданнями системи загалом;
- відповідність системи обліку завданням управління витратами;
- аналіз і виявлення альтернативних шляхів досягнення мети;
- повнота й аналітичність інформації щодо рівня витрат;
- стимулювання та мотивація працівників до зниження витрат;
- оцінка й контроль результатів діяльності підрозділів;
- забезпечення та реалізація останніх досягнень економіки, математики та практики для подальшого вдосконалення [4].

Названі принципи вказують на загальні напрями побудови системи управління витратами, а на конкретному підприємстві їх застосовують з урахуванням його організаційно-економічних особливостей.

Механізми управління витратами передбачають застосування певних методів та інструментів, за допомогою яких вивчають витрати, досліджують їхню поведінку, щоб управляти ними. Вибір методів полягає в застосуванні різноманітних способів і прийомів, за допомогою яких можна вивчити та отримати точну інформацію про витрати і на її підставі прийняти правильні управлінські рішення. Якщо результат оцінки свідчить, що реалізація певних рішень і заходів має недоцільний і невивідний характер, виникає необхідність вибору іншого методу аналізу, який забезпечить вигоду та окупність витрат підприємства.

Виявлення існуючих проблем формування та контролю витрат на підприємстві зводиться до визначення причин недостатньої оперативності обліку, відсутності надійних критеріїв оцінки ефективності діяльності у сфері управління витратами, недорозвиненості системи мотивації. Так, відхилення витрат від кошторисних показників зазвичай неможливо адекватно оцінити у зв'язку з відсутністю достатнього переліку норм і нормативів, розвинутої статистики про витрати за минулі періоди, єдиного методичного підходу до аналізу ефективності здійснених витрат.

Витрати виробництва найкраще контролювати там, де відбувається виробничий процес чи його обслуговування. Всі структурні підрозділи незалежно від ступеня автономності та форми діяльності є концентрованими місцями виникнення витрат і центрами відповідальності за їх рівень. Отже, облік, аналіз, нормування витрат потрібно здійснювати за місцями їх виникнення й будувати за ієрархічним принципом [5]. Перевагами ефективного управління витратами є:

- наявність своєчасної, достовірної та повної інформації про собівартість окремих видів продукції та їхні позиції на ринку порівняно з продукцією конкурентів;
- наявність ресурсів для гнучкого ціноутворення;
- прийняття управлінських рішень з використанням лише релевантної інформації;
- організація виробництва продукції, конкурентної щодо витрат цін.

Побудову та вдосконалення системи управління витратами на підприємствах пропонується здійснювати шляхом:

- виділення основних понять і процедур системи управління витратами;
- виявлення існуючих проблем формування та контролю витрат;
- формування моделі управління витратами з урахуванням особливостей галузі та підприємства;
- побудови інформаційної системи;
- адаптації документообігу до обраної інформаційної системи;
- розподілу відповідальності за формування витрат та створення механізму їх зниження.

Для формування системи управління витратами, яка б відповідала сучасним вимогам, виникає необхідність створення моделі автоматизації обробки інформації для прийняття рішень. По-



будова інформаційної системи повинна поєднувати в собі три рівні управління процесами на підприємстві: управління бізнес-процесами; управління проектно-конструкторськими розробленнями; управління технологічними процесами виробництва [5].

Таким чином, для ефективного використання виробничих ресурсів і оптимізації витрат доцільно створити комплексну систему управління витратами. В основі створення такої системи закладена ідея використання можливостей узгодженого впливу на витрати та якість виробів на кожній стадії життєвого циклу послуги (продукції, робіт). Для вдосконалення системи управління витратами необхідно здійснювати пошук і виявлення резервів економії ресурсів, нормування їх витрат, планування, облік та аналіз витрат за їх видами, стимулювання ресурсозбереження і зниження витрат з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Наук. керівн. Фартушняк О. В.

**Література:** 1. Давидович І. С. Управління витратами : навч. посібн. / І. С. Давидович. – 2-ге вид., [перероб. та доп.]. – Тернопіль : Вид. "Економічна думка", 2004. – 228 с. 2. Партин Г. О. Управління витратами підприємства: концептуальні засади, методи та інструментарій : монографія / Г. О. Партин. – К. : Вид. УБСНБУ, 2008. – 219 с. 3. Пилипенко А. А. Формування обліково-аналітичного забезпечення управління витратами підприємств та їх об'єднань : монографія / А. А. Пилипенко, І. П. Дзьобко, О. В. Писарчук. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 344 с. 4. Палка І. М. Особливості управління витратами на підприємствах: вітчизняний та закордонний досвід / І. М. Палка // Економічний простір. – 2012. – № 67. – С. 264–269. 5. Гавриш В. П. Методичні аспекти управління витратами на підприємствах [Електронний ресурс] / В. П. Гавриш, Т. П. Драганова. – Режим доступу : [http://www.confcontact.com/20111222/3\\_gavrish.php](http://www.confcontact.com/20111222/3_gavrish.php).

УДК 657.471.01

**Лук'янова Т. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## **ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКОВИХ ОПЕРАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

*Анотація. Визначено економічну сутність понять "розрахунки" і "розрахункова операція", виділено підсистему облікового забезпечення в системі обліково-аналітичного забезпечення, а також досліджено теоретичний аспект облікового забезпечення розрахункових операцій підприємства з метою управління його фінансовим станом.*

*Аннотация. Определена экономическая сущность понятий "расчеты" и "расчетная операция", выделена подсистема учетного обеспечения в системе учетно-аналитического обеспечения, а также исследован теоретический аспект учетного обеспечения расчетных операций предприятия с целью управления его финансовым состоянием.*

*Annotation. The economic essence of such concepts as "settlements" and "settlement operations" are defined, a subsystem of accounting support in the accounting and analytical support system is identified and the theoretical aspect of the accounting support of settlement transactions of the enterprise is studied to manage its financial position.*

*Ключові слова: розрахунки, розрахункові операції, обліково-аналітичне забезпечення, облікова інформація, облікове забезпечення.*

Нові економічні відносини проникають у всі сфери господарської діяльності. Відбувається інтенсивний перехід діяльності економічних суб'єктів на ринкові відносини. Фінансове середовище зумовлює функціонування та взаємодіє з системою розрахунків, яка опосередковує фінансово-господарську діяльність. Розрахунки мають постійно діючий, динамічний характер, а отже, і потребують певних систематичних управлінських впливів, що виробляються в системі фінансового менеджменту на основі переробки чисельних потоків різноманітної економічної інформації, провідна роль у загальній сукупності якої належить обліковій. Саме тому, підвищується значення облікового забезпечення розрахункових операцій, що й обумовлює актуальність теми дослідження.



Дослідженню теоретичних аспектів поняття обліково-аналітичного забезпечення були присвячені праці Вахрушиної М. А., Ковальова В. В., Савицької Г. В., Калуцької Н. О., Пархоменка О. В., Пилипенка А. А., Безродної Т. М., які розглядали його як систему [1 – 5]. Проте в дослідженнях наведених авторів не визначено, що слід розуміти під обліковим забезпеченням.

Метою дослідження виступає теоретичне осмислення суті поняття "облікове забезпечення розрахункових операцій".

Об'єктом дослідження є система розрахунків між суб'єктами господарської діяльності, а предметом – облікове забезпечення розрахункових операцій підприємства.

Облік розрахунків із покупцями та постачальниками є найважливішою ділянкою бухгалтерської роботи, оскільки на цьому етапі формується основна частина доходів та грошових надходжень підприємств. Тому, перш за все, необхідно визначити, що ж слід розуміти під поняттями "розрахунки" і "розрахункові операції". Аналіз літературних джерел показав, що між науковцями і фахівцями у галузях бухгалтерського обліку, фінансів, економіки та управління не має одностайної думки, а в бухгалтерському обліку в період після початку його реформування з 2000 р. взагалі відсутнє будь-яке трактування [6].

До сих пір існують ототожнення понять "заборгованість", "зобов'язання" та "розрахунки", що призводить до недосконалості документального оформлення таких операцій. Зобов'язання – це заборгованість підприємства, що виникла внаслідок минулих подій і погашення якої, як очікується, призведе до зменшення ресурсів підприємства, що втілюють у собі економічні вигоди. Тобто поняття "зобов'язання" більш вузьке. Заборгованість же може бути як активом (дебіторська), так і пасивом (кредиторська) балансу підприємства. Тобто це поняття вже точніше відображає суть розрахунків, оскільки розрахунки можуть відбуватися за різними видами заборгованостей підприємства.

З урахуванням зазначеного, автором запропоновано вважати під поняттям "розрахунки" систему взаємовідносин між юридичними і фізичними особами, що виникають у момент практичного виконання юридично оформлених фінансових зобов'язань при здійсненні товарних і нетоварних операцій, які виникають унаслідок кругообігу господарських коштів.

З погляду бухгалтерського обліку розрахункові операції є об'єктом обліку, по-перше, як динамічний процес (проведення платежу до, одночасно чи після одержання товарів, робіт, послуг) і, по-друге, як статичний стан, тобто заборгованість між суб'єктами розрахунків.

Тлумачення розрахункової операції саме як динамічного процесу наведено в Законі України "Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг" (далі – Закону). Відповідно до Закону, розрахункова операція – це приймання від покупця готівкових коштів, платіжних карток, платіжних чеків, жетонів тощо за місцем реалізації товарів (послуг), видача готівкових коштів за повернутий покупцем товар (ненадану послугу), а у разі застосування банківської платіжної картки – оформлення відповідного розрахункового документа щодо оплати в безготівковій формі товару (послуги) банком покупця або, у разі повернення товару (відмови від послуги), оформлення розрахункових документів щодо перерахування коштів у банк покупця [7].

Як статичний стан, розрахункові операції в будь-який момент їхнього існування знаходять своє відображення в таких показниках фінансової звітності, як дебіторська та кредиторська заборгованості для кожного учасника.

Оскільки кожна розрахункова операція приводить до одночасного виникнення дебіторської заборгованості в одного підприємства і кредиторської – в іншого, можна дійти висновку, що на кожному підприємстві політики управління дебіторською та кредиторською заборгованостями повинні розроблятися не окремо, а бути узгодженими між собою. Однією зі спроб їх поєднати є розробка облікового забезпечення розрахункових операцій підприємства.

Слід зазначити, що в літературі саме по собі поняття "облікове забезпечення" майже не зустрічається. Проте можна зустріти поняття "обліково-аналітичне забезпечення". Отже, далі слід розглянути тлумачення останнього поняття для визначення існування принципової різниці з обліковим забезпеченням або відсутності такої взагалі.

Вахрушина М. А. визначає обліково-аналітичне забезпечення як збір, обробку та передачу фінансової й нефінансової інформації, використовуваної менеджерами для планування і контролю за ходом діяльності ввірених їм підрозділів, вимірювання й оцінки отриманих результатів [1]. За Ковальовим В. В., обліково-аналітичне забезпечення становить сукупність інформаційних ресурсів і способів їх організації, необхідних та придатних для реалізації аналітичних процедур, які забезпечують фінансову сторону діяльності компанії. Савицька Г. В. визначає його як сукупність інформаційного (планові, облікові та позаоблікові джерела) і методичного забезпечення (методи й методики аналізу) діяльності організації [2].

За словами Пархоменка О. В., інформаційно-аналітичне забезпечення системи управління – це поєднання всієї використовуваної в ній інформації, специфічних засобів і методів її аналітичної обробки, а також діяльності фахівців з її ефективного вдосконалення та використання [3].

Згідно з Черновим В. А., обліково-аналітичне забезпечення – сукупність внутрішніх і зовнішніх потоків прямого та зворотного інформаційного зв'язку економічного об'єкта, методів, засобів, фахівців, що беруть участь у процесі обробки інформації й виробленні управлінських рішень.

Пилипенко А. А. визначає, що завданням організації обліково-аналітичного забезпечення є пошук оптимального співвідношення між витратами створення відповідних інформаційних систем,



напрямами стратегічної регламентації діяльності, ступенем достовірності й оперативності отримуваних даних та розповсюдженням їх у структурі підприємства [4, с. 25–26].

Необхідно відмітити, що система обліково-аналітичного забезпечення є складовою загальної системи управління. Її суть полягає в об'єднанні облікових та аналітичних операцій в один процес, проведення оперативного мікроаналізу, забезпеченні безперервності даного процесу і використанні його результатів при формуванні рекомендацій для прийняття управлінських рішень. При цьому загальна методологія та нормативні положення обліку й аналізу вдосконалюються для раціонального використання в єдиній обліково-аналітичній системі [6].

Обліково-аналітична система – це система, що базується на даних бухгалтерського обліку, включаючи оперативні дані, і використовує для економічного аналізу статистичну, виробничу, довідкову та інші види інформації. Тому обліково-аналітична система становить збір, опрацювання та оцінку всіх видів інформації, що використовується для прийняття управлінських рішень на макро- і мікрорівнях [6].

Основу обліково-аналітичної системи становить обліково-аналітична інформація, що включає інформацію, яку продукує бухгалтерський облік (у тому числі й аналітичний порядок із синтетичним) та інформацію, яка готується методами економічного аналізу, що видно з наведеної схеми на рисунку [5].

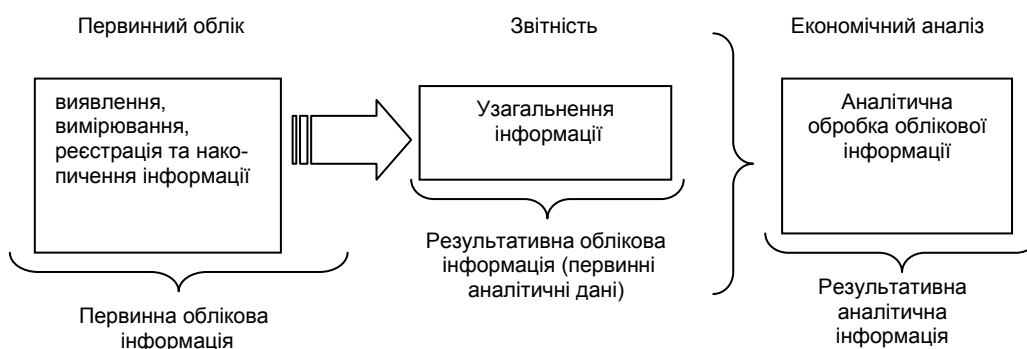


Рис. Схема процесу обліково-аналітичного забезпечення

Як видно зі схеми, первинні аналітичні дані – це все ще облікова інформація, яка знаходить своє відображення у фінансовій звітності й після її опрацювання перетворюється на результативну аналітичну інформацію, корисну для прийняття управлінських рішень. Тому, на думку автора, для визначення сутності поняття "облікове забезпечення" доцільно виділити і поняття "облікова інформація".

Невиконання або неякісне проходження хоча б одного з процесів, наведених у схемі, призводить до викривлення результативної інформації як остаточного результату обліково-аналітичного забезпечення. Тому, на думку автора, облікове забезпечення можна розглядати як складову загальної системи обліково-аналітичного забезпечення. При цьому "облікова" складова останнього заснована на обліковій інформації (перші два блоки схеми), а "аналітична" – на використанні засобів і методів економічного аналізу для отримання результативної аналітичної інформації (останній блок схеми).

Наведені доводи дають можливість сформулювати визначення поняття "облікове забезпечення". На думку автора, облікове забезпечення – це сукупність потоків облікової інформації та способів її обробки і передачі з метою подальшого її використання для прийняття управлінських рішень.

Отже, було визначено суть облікового забезпечення, що може слугувати основою для виконання мети дослідження. На думку автора, під обліковим забезпеченням розрахункових операцій слід розуміти сукупність інформації стосовно стану розрахунків із дебіторами і кредиторами підприємства, а також способів її обробки та передачі з метою управління фінансовим станом.

Одним із найбільш перспективних напрямів удосконалення облікового забезпечення розрахункових операцій є використання стратегічного управлінського обліку, що дозволяє усунути недоліки, характерні для бухгалтерського обліку з урахуванням факторів зовнішнього середовища.

Наук. керівн. Фартушняк О. В.

**Література:** 1. Вахрушина М. А. Бухгалтерский управленческий учет : учебник / М. А. Вахрушина. – М. : Омега-Л, 2007. – 576 с. 2. Калущая Н. А. Учетно-аналитическое обеспечение в системе управления организацией / Н. А. Калущая // Молодой ученый. – 2013. – № 6. – С. 341–344. 3. Пархоменко О. В. Інформаційно-аналітичне забезпечення процесу прийняття рішень в системі науково-технічної інформації : автореф.



дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.02.02 "Економіка та управління науково-технічним прогресом" / О. В. Пархоменко. – К., 2006. – 24 с. 4. Пилипенко А. А. Організація обліково-аналітичного забезпечення стратегічного розвитку підприємства : наук. вид. / А. А. Пилипенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 274 с. 5. Безродна Т. М. Обліково-аналітичне забезпечення управління підприємством: визначення сутності поняття [Електронний ресурс] / Т. М. Безродна. – Режим доступу : <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/523/8/bezrodna.pdf>. 6. Власова І. О. Облік розрахунків з дебіторами та кредиторами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.04 / І. О. Власова ; Нац. аграр. ун-т. – К., 2005. – 20 с. 7. Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг : Закон України (зі змінами) № 265/95-ВР від 06.07.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://magazine.faaf.org.ua/content/view/651/35/>.

---

**Руденко О. О.**

УДК 657:336.5.02

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ "ЦЕНТР ВИТРАТ" І "ЦЕНТР ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ" В ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Анотація. Узагальнено теоретичні дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення понять "центр витрат" та "центр відповідальності", проведено порівняльний аналіз трактування даних понять, запропоновано узагальнюючі визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" в діяльності виробничих підприємств.*

*Аннотация. Обобщены теоретические исследования отечественных и зарубежных ученых относительно определения понятий "центр затрат" и "центр ответственности", проведен сравнительный анализ трактовки данных понятий, предложены обобщающие определения понятий "центр расходов" и "центр ответственности" в деятельности производственных предприятий.*

*Annotation. The theoretical study of national and foreign scientists as to the interpretation of the terms "cost center" and "center of responsibility" is summarized, a comparative analysis of the interpretation of the terms is made, generalizing definitions of the concepts "cost center" and "center of responsibility" in the activity of production enterprises are proposed.*

*Ключові слова: витрати, центр витрат, центр відповідальності, місце виникнення витрат, сегмент діяльності, сфера відповідальності, виробниче підприємство.*

Виробниче підприємство є окремим господарюючим суб'єктом, ефективність діяльності якого безпосередньо залежить від кваліфікованого управління, котре повинно володіти своєчасною, достовірною, повною економічною інформацією, що формується у процесі ведення бухгалтерської обліку. На великих підприємствах повнота та своєчасність накопичення й обробки інформації щодо витрат неможливі без групування витрат підприємства за окремими центрами витрат або центрами відповідальності. Тому дослідження визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" є актуальним.

Теоретичні та практичні аспекти проблеми трактування понять "центр витрат" і "центр відповідальності" знайшли відображення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців, таких, як: Хорнрен Ч. Т., К. Друрі, Дон Р. Хенсен, Гаррісон Рей, Малярєвський Ю. Д., Труш В. Є., Голов С. Ф., Бутинець Ф. Ф., Палій В. Ф., Безруких П. С., Нападовська Л. В. та ін. [1 – 12]. У той же час на сьогодні відсутня єдність щодо визначення даних понять у діяльності виробничого підприємства.

Метою статті є дослідження та узагальнення поглядів вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" у діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є облік витрат за центрами витрат і за центрами відповідальності, предметом – визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" в діяльності виробничого підприємства.

---

© Руденко О. О., 2013



Завданнями дослідження є: узагальнення теоретичних досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності"; проведення порівняльного аналізу визначення даних понять; надання узагальнюючих визначень понять "центр витрат" і "центр відповідальності" в діяльності виробничих підприємств.

Належним чином упорядкована облікова система підприємства є важливим фактором забезпечення його ефективної діяльності. Складність і велика кількість господарських операцій, які здійснюються на сучасному виробничому підприємстві, не дають можливості безпосередньо контролювати кожну операцію, що пов'язана з обліком витрат. У таких умовах виникає необхідність виділення центрів витрат і центрів відповідальності, що викликано розподілом повноважень між працівниками підприємства. Це дає можливість надати керівникам підрозділів право самостійно приймати рішення і в той же час дозволяє встановити за ними відповідальність за наслідки прийнятих рішень.

Слід акцентувати увагу на тому, що організація обліку за центрами витрат і центрами відповідальності на виробничих підприємствах дає змогу своєчасно та повно накопичувати інформацію про витрати з подальшим віднесенням їх на конкретний вид продукції, що виготовляється на підприємстві.

Визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" в роботах різних вчених наведено в таблиці.

Таблиця

**Визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених**

№ п/п	Визначення терміна		Автор
	центр витрат	центр відповідальності	
1	2	3	4
1	-	сегмент організації, менеджери якого підзвітні за визначену ділянку робіт	Хорнгрен Ч. Т., Дж. Фостер [1, с. 258]
2	центри відповідальності, менеджери яких, як правило, відповідають за ті витрати, які знаходяться під їх контролем	підрозділ компанії, у якому менеджер центру особисто відповідає за показники функціонування даного підрозділу	Друрі К. [2, с. 45]
3	центр відповідальності, де менеджер фінансово відповідає тільки за витрати	це сегмент бізнесу, менеджер якого відповідає за конкретну сукупність діяльності	Дон Р. Х., Меріен М. М., Небіл С. Е., Девід У. С. [3, с. 723]
4	-	будь-який підрозділ компанії, менеджери якого контролюють і несуть відповідальність за витрати, прибуток або інвестиції підприємства	Р. Гаррісон, Є. Норін, П. Брюер [4, с. 456]
5	-	підрозділ підприємства, який очолює керівник, що володіє делегованими повноваженнями і відповідає за фінансово-господарські результати діяльності свого підрозділу	Малярєвський Ю. Д. [5, с. 77]
6	-	сфера діяльності, у межах якої встановлено персональну відповідальність менеджера за показники діяльності, які він контролює	Труш В. Є., Чебан Т. М., Стефанович Н. Я. [6, с. 38]
7	це центр відповідальності, керівник якого контролює витрати, але не контролює доходи й інвестиції в активи центру	сфера (сегмент) діяльності, в межах якої встановлено персональну відповідальність менеджера за показниками діяльності, які він контролює	Голов С. Ф. [7, с. 548]
8	-	визначена частина господарської діяльності підприємства, характерними рисами якої є відповідальність конкретної посадової особи за контроль та виконання певних показників	Бутинець Ф. Ф. [8, с. 147]

1	2	3	4
9	це такі структурні підрозділи підприємства, які виділяються з метою здійснення науково обґрунтованого калькулювання собівартості продукції, а тому можуть бути виділеними в якості об'єктів обліку та контролю за витратами	це будь-який підрозділ організації, в якому контролюються виникнення витрат, отримання доходів, використання інвестиційних ресурсів	Палій В. Ф. [9, С. 56; 10, с. 38]
10	Місце виникнення витрат – це сфера відповідальності, яка пов'язана з визначеними видами витрат при виготовленні продукції або обслуговуванні виробництва та його управління	-	Безруких П. С. [11, с. 49]
11	просторова або функціонально відокремлена ділянка, де здійснюється первинне споживання виробничих ресурсів	це фактично існуючі структурні елементи діяльності на чолі з відповідальним керівником: відділи, цехи, служби, склади, які характеризуються наявністю випуску продукції, затрат і доходів	Нападівська Л. В. [12, с. 376]

Аналіз понять "центр витрат" і "центр відповідальності", наведених у таблиці, показав, що існують суттєві розбіжності в їх визначенні.

На сьогодні одні науковці, такі, як Голов С. Ф., Нападівська Л. В. ототожнюють поняття "центр відповідальності" і "центр виникнення витрат", а інші – розрізняють їх (К. Друрі, Дон Р. Х., Меріен М. М., Небіл С. Е., У. Девід, Палій В. Ф.). Відмінність між цими поняттями, на думку вчених, полягає в тому, що місця виникнення витрат можна розглядати як складову центру відповідальності, що може об'єднувати декілька центрів витрат.

Р. Гаррісон, Є. Норін, П. Брюер, Труш В. Є., Чебан Т. М., Стефанович Н. Я., Бутинець Ф. Ф. обмежують лише належністю витрат до структурного підрозділу. Але це не завжди правильно. Адже у структурному підрозділі може бути декілька центрів витрат.

Таким чином, якщо порівнювати визначення понять "центр відповідальності" і "центр витрат", стає очевидним той факт, що і місця виникнення витрат, і центри відповідальності – це структурні одиниці підприємства, тільки відокремлені за різними класифікаційними ознаками. Тобто центр витрат – це структурна одиниця, яка розглядається з точки зору використаних цією структурною одиницею ресурсів, а центр відповідальності – це структурна одиниця, яка розглядається з точки зору прав на використання ресурсів і відповідальності за результати їх використання.

Кожен центр відповідальності може складатися з декількох центрів витрат, крім того, центр відповідальності може включати витрати, які не мають чітко вираженого місця виникнення. У той же час не можна виключати взаємозв'язок центрів витрат і центрів відповідальності на окремому підприємстві.

Разом із тим перед вказаними центрами постають різні цілі. Основна мета здійснення обліку витрат у виробничих підприємствах за центрами витрат є забезпечення інформації для проведення економічно обґрунтованого процесу калькулювання, а основна мета здійснення обліку за центрами відповідальності – це контроль за показниками собівартості за різними видами продукції, що виготовляється виробничим підприємством з метою управління витратами та досягнення їх оптимального рівня при високій якості продукції.

Таким чином, провівши критичний аналіз численних поглядів вчених-економістів на сутність досліджуваних понять, автор пропонує таке визначення поняття "центр відповідальності": це організаційна одиниця підприємства, керівник якої відповідає за результати діяльності такої одиниці, а "центр витрат" – це центр відповідальності, керівник якого контролює витрати виробництва.

Виходячи із сутності даних понять, встановлено, що основною метою створення системи управління на основі центру відповідальності й центрів витрат є розподіл відповідальності між керівниками нижчих управлінських рівнів та отримання інформації в розрізі центрів відповідальності підприємства, що дасть змогу здійснювати аналіз і контроль досягнутих результатів за кожним центром витрат та приймати відповідні управлінські рішення.

Отже, у даній роботі узагальнено теоретичні дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності"; проведено порівняльний аналіз визначення понять; надано визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" в діяльності виробничих підприємств.

У подальшому буде досліджено проблеми організації обліку витрат за центрами витрат і центрами відповідальності в діяльності виробничих підприємств.

Наук. керівн. Лучанінова Г. С.

**Література:** 1. Хорнгрен Ч. Т. Бухгалтерский учет: управленческий аспект / Ч. Т. Хорнгрен, Дж. Фостер. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 416 с. 2. Друри К. Управленческий и производственный учет / К. Друри. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 3. Управлінський облік / Дон Р. Хенсен, Меріен М. Моувен, Небіл С. Еліас та ін. – К. : Міленіум, 2002. – 974 с. 4. Гаррисон Рей. Управленческий учет / Гаррисон Рей. – К. : Companion Group, 2007. – 1024 с. 5. Маляревський Ю. Д. Перспективи управлінського обліку: організаційно-економічний механізм як основа ефективної операційної діяльності підприємства: монографія / Ю. Д. Маляревський, С. В. Лабунська, Л. В. Безкоровайна. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 164 с. 6. Труш В. Є. Управлінський облік : навч.-метод. посібн. для студ. вищих навч. закл. / В. Є. Труш, Т. М. Чебан, Н. Я. Стефанович. – К. : Кондор, 2007. – 296 с. 7. Голов С. Ф. Управлінський облік / С. Ф. Голов. – К. : Лібра, 2003. – 704 с. 8. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський управлінський облік : підручник для студентів спеціальності "Облік і аудит" вищих навчальних закладів, Ф. Ф. Бутинець. – К. : Знання, 2005. – 480 с. 9. Палий В. Ф. Организация управленческого учета / В. Ф. Палий. – М. : Бегатор-Пресс, 2003. – 224 с. 10. Палий В. Ф. Управленческий учет издержек и доходов (с элементами финансового учета) / Палий В. Ф. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 279 с. 11. Безруких П. С. Учет затрат и калькулирование в промышленности (Вопросы теории, методологии и организации) / П. С. Безруких, А. Н. Кашаев, И. П. Комисарова. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 223 с. 12. Нападовська Л. В. Управлінський облік / Л. В. Нападовська. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2000. – 450 с. 13. Лучанінова Г. С. Управління витратами промислового підприємства на засадах процесного підходу / Г. С. Лучанінова // Управління розвитком. – 2011. – № 4 (101). – С. 211 – 213.

УДК 657.44

**Ковальчук А. С.**

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТОВАРІВ У КРЕДИТ ТА ІЗ РОЗСТРОЧКОЮ ПЛАТЕЖУ**

*Анотація. Розглянуто відносини, при яких боржнику надається відстрочка виконання різних зобов'язань, що іменуються комерційним кредитом у сучасних економічних умовах. Досліджено основні різновиди комерційних кредитів, до яких належать товарні кредити та одержані аванси. Розглянуто облік реалізації товарів у кредит та з розстрочкою платежу.*

*Аннотация. Рассмотрены отношения, при которых должнику предоставляется отсрочка выполнения различных обязательств, что называется коммерческим кредитом в современных экономических условиях. Исследованы основные разновидности коммерческих кредитов, к которым относятся товарные кредиты и полученные авансы. Рассмотрен учет реализации товаров в кредит и с рассрочкой платежа.*

*Annotation. Relations are considered in which the debtor is given an extension of time to perform various obligations which is called a commercial loan in the current economic conditions. The main types of commercial credits including trade credits and advances received are studied. The accounting of the sale of goods on credit and by installments is described.*

*Ключові слова: облік, товари, кредит, товарний кредит, зобов'язання, одержані аванси.*

Останнім часом все частіше торговельні підприємства повертаються до досить поширеного раніше способу залучення покупців та розширення обсягу товарообороту – до роздрібною реалізації товарів з відстрочкою (розстрочкою) платежу. За своїм економічним змістом операція продажу товарів у розстрочку є формою товарного кредитування: товар передається у користування покупцеві після першого (часткового) платежу (першого внеску, завдатку) з наступним погашенням решти вартості товару та відсотків за відстрочення платежу. Власністю покупця товар стає лише після повного погашення його купівельної (продажної) вартості та нарахованої суми відсотків.



Тому важливим моментом є вивчення порядку надання товарів у розстрочку та його облік з метою упорядкування та правильної організації даних процесів на підприємстві.

Це питання досить часто розглядають у своїх працях провідні аудитори та консультанти з питань бухгалтерського та податкового обліку в Україні і за її межами такі, як: М. Тарасова, О. Водоп'янова та ін.

Об'єктом дослідження є торгівельне підприємство роздрібної торгівлі з господарськими операціями з реалізації товарів з розстрочкою платежу.

Предмет дослідження – порядок реалізації товарів з розстрочкою платежу та його облік на підприємстві.

Порядок продажу товарів у розстрочку регламентується Правилами торгівлі в розстрочку, затвердженими постановою Кабінету міністрів України від 01.07.1998 р. № 997 (з наступними змінами і доповненнями). Зазначеними Правилами встановлено порядок продажу суб'єктами господарювання непродовольчих товарів фізичним особам, у тому числі громадянам – суб'єктам підприємницької діяльності без створення юридичної особи, в розстрочку, тобто на умовах відстрочення кінцевого розрахунку на певний строк і під процент [1].

Торгівля в розстрочку передбачає передачу товарів у розпорядження покупця в момент здійснення першого внеску (завдатку) з передачею права власності на такі товари після кінцевого розрахунку.

Придбавати товари в розстрочку (або в кредит) можуть фізичні особи, які мають постійний дохід і постійно проживають або працюють у населеному пункті, в якому знаходиться продавець. Порядок документального оформлення торгівлі в розстрочку залежить від способу погашення кредиту:

1) через підприємство, де працює (навчається) покупець, шляхом утримання відповідних сум із заробітку (доходу) і перерахування продавцю;

2) готівкою в касу або на поточний рахунок продавця у банку (безготівковим переказом) безпосередньо від покупця.

Продаж товарів у розстрочку і сплата внесків проводиться за цінами, що діють на день продажу. Наступна зміна цін на товари, аналогічні проданим в розстрочку, не тягне за собою перерахунку.

Передача покупцеві товару, що продається у розстрочку, здійснюється при оплаті не менше 25 % їхньої вартості, а товарів за ціною понад 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян – не менше 50 %.

Решта вартості товарів сплачується покупцем у строк від 6 до 12 місяців, а товарів за ціною понад 50 неоподатковуваних мінімумів доходів – у строк до 2 років. Під час купівлі у розстрочку транспортних засобів вітчизняного виробництва сума кредиту може бути погашена у строк до 5 років.

Разом з тим сума кредиту, що надається, не повинна перевищувати 3-місячну заробітну плату (стипендію, пенсію, заробіток) у разі розстрочення платежу на 6 місяців; 6-місячну – у разі розстрочення на 12 місяців – і 12-місячну – на 2 роки [2].

У разі, коли вартість товару перевищує граничну суму кредиту, різниця між вартістю товару та сумою кредиту повинна бути сплачена покупцем при отриманні товару.

На покриття витрат, пов'язаних із організацією продажу товарів у кредит, суб'єкт господарювання справляє проценти від суми наданого кредиту. Ставки процентів визначаються згідно із Законом "Про оподаткування прибутку підприємств" і в разі змін ставок за банківські кредити не перераховуються. Відсотки за кредит розраховуються за кожний місяць із застосуванням 1/12 річного розміру відсотків від фактичного кредиту, яким покупець користувався в місяці, за який сплачується черговий внесок.

Під час укладення договору покупець подає паспорт і довідку для придбання товарів у розстрочку з місця роботи (навчання). Довідки видаються адміністрацією підприємства лише тим особам, які пропрацювали не менше 3 місяців. Працівникам може видаватися лише одна довідка. Наступна довідка може бути видана лише після повного розрахунку за товари, продані за раніше одержаною довідкою.

Договір купівлі-продажу товарів у розстрочку складається у 3-х примірниках, один з яких залишається в магазині, другий – видається на руки покупцеві, третій – надсилається підприємству, що видало довідку, для здійснення розрахунків. Розрахунки проводяться один раз у місяць відрахуванням із заробітної плати (стипендії) суми чергового платежу в строки і в розмірах, передбачених договором.

Якщо погашення кредиту йде способом внесення грошей у касу підприємства (студенти, пенсіонери, учні), то договір складається в 2-х примірниках.

За несвоєчасне внесення покупцем чергових платежів за придбані товари в кредит стягується пеня.

У разі звільнення працівника, який не оплатив вартість товару, проданого в кредит, адміністрація зобов'язана утримати з нього всю заборгованість, що залишилася, за товар.

Якщо за звільненням працівником залишається заборгованість, підприємство зобов'язане в 5-денний строк надіслати суб'єкту господарювання 3-й примірник договору [3].

У разі прострочення сплати покупцем трьох чергових платежів уся сума заборгованості та відповідна пеня стягуються у примусовому порядку незалежно від настання строку чергових платежів. Стягаються ці суми через отримання виконавчого напису нотаріальної контори або за рішенням суду.



При продажу товарів у розстрочку у звіт про роздрібний товарообіг включається повна вартість товару і, відповідно, сплачуються всі податки з повної вартості проданих на виплат товарів. Це до певної міри стримує зацікавленість торгівельних підприємств у збільшенні продажу товарів у розстрочку.

У продавця дохід від продажу товарів із розстрочкою платежу виникає у момент передачі товару споживачеві – згідно із п. 8 П(С)БО 153 дохід від реалізації визнається, коли "покупцеві передані ризики й вигоди, пов'язані з правом власності на продукцію (товар, інший актив)". Тому при торгівлі у розстрочку продавець на дату передачі товару покупцеві визначає дохід і списує на витрати собівартість реалізованих товарів. Це регламентується такими нормативними актами:

1. Постанова КМУ від 19.03.94 № 172 "Про реалізацію окремих положень Закону України "Про захист прав споживачів".

2. Елементи "істотності" недоліку непродовольчого товару обумовлені п. 12 ст. 1 Закону № 1023.

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 "Дохід", затверджене наказом Міністерства фінансів від 29.11.99 № 290.

Дохід за відсотками за розстрочку платежу відображається у продавця на дату їх нарахування – згідно із п. 20 П(С)БО 15 "Проценти визнаються у тому звітному періоді, до якого вони належать, виходячи з бази їх нарахування та строку користування відповідними активами".

Проблема реалізації товарів у розстрочку завжди буде мати місце у сфері торгівлі. В умовах низьких грошових доходів населення надзвичайно важливе значення має розширення продажу товарів у розстрочку. Дана форма торгівлі надзвичайно популярна в усіх країнах світу. Разом з тим у нашій державі вона сьогодні застосовується обмежено.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

---

**Література:** 1. Облік у галузях виробництва і послуг : навч. посібн. / [Ю. Д. Малярєвський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с. 2. Крищенко Т. Журнал "Финансовый Директор". – 2003. – № 5. 3. Сук Л. К. Бухгалтерський облік в галузях народного господарства : навч. посібн. для дистанційного навчання (рек. МОН України) / Л. К. Сук, П. Л. Сук. – К. : Університет "Україна", 2005.

УДК 657.44:[004.738.5:339.176]

**Піскун О. О.**

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОБЛІКУ ТОРГІВЛІ ЧЕРЕЗ МЕРЕЖУ ІНТЕРНЕТ**

*Анотація. Висвітлено основні аспекти ведення торгівлі через мережу Інтернет, досліджено особливості створення та функціонування Інтернет-магазинів, а також особливості бухгалтерського обліку та оподаткування в Інтернет-торгівлі. Визначено фактори, що вплинули на розвиток організації та обліку торгівлі через мережу Інтернет.*

*Аннотация. Освещены основные аспекты ведения торговли через сеть Интернет, исследованы особенности создания и функционирования Интернет-магазинов, а также особенности бухгалтерского учета и налогообложения в Интернет-торговле. Определены факторы, которые повлияли на развитие организации и учета торговли через сеть Интернет.*

*Annotation. The paper highlights the main aspects of doing trade business over the Internet, the features of the establishment and operation of online stores, and peculiarities of accounting and taxation of Internet commerce. Factors that have influenced the development of the organization and accounting of trade via the Internet are identified.*

*Ключові слова: Інтернет-магазин, Інтернет-торгівля, дистанційна торгівля, бухгалтерський облік і оподаткування в торгівлі, безготівковий розрахунок, готівковий розрахунок.*

Актуальність даної теми полягає в необхідності дослідження організації та методики ведення обліку операцій у сфері Інтернет-торгівлі, а саме дослідження обліку витрат на створення й функціонування Інтернет-магазинів, обліку розрахунків з покупцями.



Також вона зумовлена стрімким розширенням аудиторії українських користувачів мережі Інтернет як потенційних клієнтів електронних магазинів.

Метою дослідження є вивчення особливостей проведення операцій у сфері торгівлі через Інтернет та особливостей бухгалтерського обліку та оподаткування Інтернет-торгівлі.

На основі мети виділено завдання, яке полягає в дослідженні можливих етапів для їх успішного розвитку. Об'єктом дослідження є Інтернет-магазин, а предметом виступає аналіз та специфіка його розвитку в межах електронного бізнесу.

Серед науковців, які розробляли економічні підходи та методи інвестування в нові види діяльності, у тому числі й у сервісні мережі, доцільно згадати роботи Бабосюка А. Л., Віленського П. Л., Гойка А. Ф., Гриньової В. М., Ірисова А. Б. та інших, які зробили вагомий внесок у розвиток українських Інтернет-магазинів.

У сучасних умовах функціонування економіки розвиток інформаційних технологій та поширення мережі Інтернет сприяють активному розвитку такої форми дистанційної торгівлі, як електронна.

Електронна торгівля – вид дистанційної торгівлі товарами з використанням комп'ютерної та телекомунікаційної техніки.

Торгівлю через Інтернет-магазин можна класифікувати по-різному, залежно від різних факторів:

як роздрібну, оскільки через Інтернет-магазин переважно здійснюють продаж товарів та надання торговельних послуг кінцевому споживачу;

як продаж товарів на замовлення та як дистанційну торгівлю, оскільки договір складається на відстані, а покупець робить попереднє замовлення у продавця; торгівля здійснюється поза торговельними або офісними приміщеннями, а вибір товару і його замовлення не збігаються у часі з передачею товару покупцеві (податкова) [1].

Інтернет-магазин – один із найперспективніших видів торгівлі в плані зниження накладних витрат і збільшення прибутку підприємства. Він є інтерактивним сайтом, на якому рекламуються товари та послуги, приймаються замовлення, пропонуються різні варіанти оплати замовлених товарів і послуг, включаючи і миттєву оплату "електронними" грошима.

Споживачеві, як і в будь-якому іншому магазині, надається гарантія на оплачені товари та послуги, а також є можливість оформити банківський кредит. Угоди можуть укладати як фізичні, так і юридичні особи. Такий магазин працює 24 години на добу, 365 днів на рік, без перерви на обід, без вихідних і святкових днів, не має обмежень на віртуальну площу і кількість розташовуваних на ній товарів. Доступ до віртуальних вітрин магазину в режимі реального часу одержує будь-який потенційний покупець, незалежно від того, де він у цей момент знаходиться [2].

Спеціального нормативного документа, який би повністю регламентував торгівлю через Інтернет-магазин, немає. Отже, Інтернет-торгівля регламентується тими самими документами, що й інші види торгівлі з урахуванням її особливостей.

Створення Інтернет-магазину на WWW-сервері відбувається в декілька етапів:

Перший крок – створення Web-сайта. Зробити це підприємство може різними способами: розробити самостійно, замовити розробку спеціалізованій організації, придбати готовий проект або орендувати сайт.

Другий крок – розміщення сайта в Інтернеті. Підприємство, як правило, розміщує свій сайт на обладнанні провайдера.

Третій крок – затвердження і реєстрування доменного імені сайта. Порядок реєстрації залежить від вигляду імені [3].

Останній крок – забезпечення роботи зареєстрованого домену.

Web-сайт – це сукупність програмних та апаратних засобів з унікальною адресою в мережі Інтернет разом з інформаційними ресурсами, що перебувають у розпорядженні певного суб'єкта і забезпечують доступ юридичних та фізичних осіб до цих інформаційних ресурсів.

Відображення витрат на виготовлення Web-сайта в обліку підприємства капіталізуються. Сума всіх витрат, понесених підприємством на створення Web-сайта, акумулюється на субрахунку 154 "Придбання (створення) нематеріальних активів", а потім при введенні в експлуатацію списується на субрахунок 125 "Авторське право та суміжні з ним права".

Введення нематеріального активу в експлуатацію здійснюється на підставі Акта введення в господарський оборот об'єкта права інтелектуальної власності у складі нематеріальних активів за формою НА-1, затвердженою Наказом № 732. Нарахування амортизації нематеріального активу здійснюється протягом строку корисного використання.

Щодо податкового обліку витрат на створення Web-сайта, то амортизація нематеріальних активів здійснюється на підставі пп. 145.1.1 Податкового кодексу України, із застосуванням методів, визначених у пп. 145.1.5 цього Кодексу, протягом строку не менше 2 років. Згідно з пп. 145.1 нарахування амортизації нематеріальних активів у цілях оподаткування здійснюється підприємством за методом, визначеним наказом про облікову політику з метою складання фінансової звітності, та може переглядатися в разі зміни очікуваного способу отримання економічних вигод від його використання. Амортизаційні відрахування здійснюються до досягнення залишкової вартості нематеріального активу, що дорівнює нульовому значенню [4].

Витрати на оплату послуг хостингу (оренда дискового простору), колокейшину (оренда сервера у провайдера), плата за домен (доменне ім'я не продається, а передається в тимчасове використання) у податковому обліку визнаються як витрати, пов'язані з підготовкою й організацією виробництва, а також продажем продукції, робіт і послуг. Суми ПДВ, сплачені (нараховані) у складі таких платежів, включаються до податкового кредиту за загальними правилами розділу V "Податок на додану вартість" Податкового кодексу України. У бухгалтерському обліку витрати на утримання Web-сайта підприємство списує на рахунок 93 "Витрати на збут".



Найпоширенішими розрахунками оплати при торгівлі через Інтернет-магазини є безготівковий та готівковий.

При безготівковому розрахунку після оформлення замовлення на доставку товару покупець отримує рахунок на оплату. Рахунок роздруковується покупцем прямо з сайту Інтернет-магазину чи після отримання на власну електронну адресу. Покупцю залишається оплатити рахунок, перерахувавши кошти за товар з власного банківського рахунку на банківський рахунок продавця. Здебільшого безготівковий розрахунок використовується при передоплаті замовленого товару [5].

Готівкою покупець розраховується в момент отримання товару від кур'єра-продавця у себе вдома (якщо покупець – фізична особа) чи в приміщенні офісу (для юридичних осіб), або в офісі продавця.

Окремо слід зазначити про види оплати, які для продавця є безготівковими, а для покупця – готівковими:

післяплата – застосовується при доставці товарів поштою. У момент отримання товару на поштовому відділенні покупець передає готівку для перерахування на банківський рахунок продавця; оплата сторонньому кур'єру – якщо покупець оплачує товари готівкою кур'єру, а кур'єр не є працівником продавця, останній може вносити отримані кошти не в касу продавця, а на його банківський рахунок.

Значно рідше при Інтернет-торгівлі застосовується оплата за допомогою банківської платіжної картки (БПК) та електронними грошима.

Електронні гроші для підприємства фактично є дебіторською заборгованістю компанії, що займається обслуговуванням електронних гаманців [6].

Облік торговельних операцій здійснюється в загальностановленому порядку. При цьому дохід у бухгалтерському обліку відображається в момент передачі права власності на товар покупцеві. Це відбувається, як правило, у момент вручення товару покупцеві. Отже, до моменту вручення відправлення адресату право власності на нього належить продавцю, і він може заборонити його видачу, оформити повернення товару, переадресувати відправлення іншому замовнику, зменшити суму накладної плати, визначеної при оформленні відправлення, та ін. [7].

Специфіка такого виду продажу полягає ще і в тому, що інформація про дату вручення поштового відправлення замовнику надійде до продавця з деяким запізненням (на 4 – 6 день після вручення самого відправлення), а в обліку вона повинна бути відображена в тому періоді, в якому товар вручено (передано) покупцю.

Для обліку товарів, переданих підприємству поштового зв'язку для доставки замовникам, підприємству-продавцю доцільно відкрити окремий субрахунок у складі рахунка 28 "Товари" (наприклад, субрахунок 286 "Товари в дорозі") або ж використати з цієї метою субрахунок 283 "Товари на комісії". А при передачі товару кур'єру чи кур'єрській організації товар відображається на окремому субрахунку рахунку 281 "Товари на складі" [7].

Перспективи розвитку ринку Інтернет-магазинів, що спеціалізуються на продажі електроніки, дуже сприятливі. І криза не на заваді цьому процесові. Швидше навпаки – спустошення кишень середньостатистичного споживача, викликане кризою, примушує його шукати вигідніші пропозиції в ціновому еквіваленті. У першу чергу, головним конкурентом стандартних оффлайн-магазинів, власники яких повинні платити чималі суми за оренду офісних приміщень, стають Інтернет-магазини, що продають аналогічний товар за помірну ціну.

Збільшення рентабельності бізнесу з метою забезпечення подальшого розвитку сьогодні стає головним завданням власників при створенні Інтернет-магазинів електроніки, які прийшли в цей бізнес всерйоз і надовго, і планують отримувати з Інтернет-продажів стабільний прибуток.

Характерною особливістю віртуального магазину є прямиий маркетинг, створення електронного образу відвідування традиційного супермаркету, а за рахунок комп'ютерних технологій формується індивідуальний підхід до кожного клієнта-замовника, налагоджується підтримка постійних зв'язків. На відміну від звичайної форми торгівлі Інтернет-магазин здатний запропонувати більшу кількість товарів і послуг, забезпечувати споживачів насиченим обсягом інформаційної бази для прийняття рішення про покупку.

Стрімкий розвиток інформаційних технологій та глобальної мережі Інтернет, виникнення електронних ринків і нових бізнес-моделей, зліт котирувань акцій Інтернет-компаній змушують повірити в незвичайні властивості електронних ринків.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

---

**Література:** 1. Плєскач В. Л. Технології електронного бізнесу : монографія / В. Л. Плєскач. – К. : КНТЕУ, 2004. – 223 с. 2. Нападовська Л. В. Управлінський облік : монографія / Л. В. Нападовська. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2000. – 356 с. 3. Фоміна О. В. Інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо продажу товарів / О. В. Фоміна // Вісник Чернівецького національного торгово-економічного університету. – 2007. – № 2. – С. 122–130. 4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку "Нематеріальні активи" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua>. 5. Про затвердження типових форм первинного обліку об'єктів права інтелектуальної власності у складі нематеріальних активів : наказ № 732 Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish>. 6. Угоди в "павутинні" // Все для бухгалтера в торгівлі. – 2007. – № 47 (193). – С. 32–34. 7. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 "Дохід", затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 29.11.1999 р. № 290 // Все про бухгалтерський облік. – 2005. – № 13. – С. 33–37.

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## СУТНІСТЬ ТА ОБЛІК РОЗПРОДАЖУ ТОВАРІВ В УКРАЇНІ

*Анотація. Розглянуто правила відображення знижок та розпродажів у податковому та бухгалтерському обліку. Доведено, що знижки та розпродажі є невід'ємною частиною сучасного ділового життя – вони є своєрідним інструментом із залучення нових покупців, збільшення рівня продажів, заохочення постійних клієнтів.*

*Анотация. Рассмотрены правила отражения скидок и распродаж в налоговом и бухгалтерском учете. Доказано, что скидки и распродажи являются неотъемлемой частью современной деловой жизни – они представляют собой своеобразный инструмент по привлечению новых покупателей, увеличению уровня продаж, поощрению постоянных клиентов.*

*Annotation. The article considers the rules of representation of discounts and sales in the tax records and accounting. Discounts and sales are proved to be an integral part of modern business life – they are a kind of tool to attract new customers, increase the level of sales, encourage regular customers.*

*Ключові слова: знижки, розпродажі, документальне оформлення, товари, ціни, облік.*

Актуальність даного дослідження полягає у відображенні правил знижок та розпродажів у бухгалтерському обліку. Знижки та розпродажі є невід'ємною частиною сучасного ділового життя. Вони є своєрідним інструментом із залучення нових покупців, збільшення рівня продажів, заохочення постійних клієнтів. Таким інструментом користуються практично всі суб'єкти господарювання, зацікавлені в ефективному збуті своєї продукції. Використання теоретичних і практичних проблем розпродажу товарів розглядається в роботах таких авторів, як: Б. Братаніч, Бутинець Ф. Ф., Ржаной І. П., Лазаришин І. Д., Інока Е. В., Савицької Г. В., Чумаченка М. Г. та ін. [1].

Метою даної статті є розкриття розпродажу товарів, сутність та правила відображення в обліку.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення продукції за допомогою розпродажу товарів в Україні.

Предметом дослідження виступають знижки та розпродажі, які є невід'ємною частиною сучасного ділового життя.

Для сучасного періоду розвитку економіки України характерним є значне розширення торговельної галузі, де спостерігається посилення конкуренції на ринку товарів, що пропонуються для продажу, ускладнення господарських зв'язків між торговельними підприємствами, поява ефективних методів активізації продажу товарів. Тому існує об'єктивна необхідність нового бачення системи обліку управління реалізацією товарів за умов розпродажу – облік повинен ставати оперативнішим і одночасно забезпечувати стратегічний розвиток підприємств.

В умовах ринку комерційна організація, яка самоорганізовується в соціально орієнтовану систему, функціонує в жорстких умовах конкурентного середовища і має повну господарську самостійність. За такої ситуації її діяльність спрямована на отримання переваг над конкурентами. Це зумовлює необхідність переходу від традиційного до якісно нового підходу до процесу управління реалізацією товарів у торговельних підприємствах, який ґрунтується на використанні концепції маркетингу. Такий підхід повинен забезпечити задоволення потреб ринку, прискорення товарообороту та збільшення прибутковості торговельного підприємства.

У боротьбі за залучення нових і збереження вже набутих клієнтів підприємствам необхідно йти на поступки для покупців. У результаті цього, останнім часом, все більшого поширення набуває така відома в усьому світі форма залучення клієнтів, як розпродаж товарів, яку можна розглядати як залучення нових клієнтів.

Як показує світовий досвід, розпродаж є вигідний усім учасникам торгового процесу: споживач отримує товар зі знижкою, продавець оперативно реалізує товар, виробник не зазнає сезонного спаду виробництва.

Основними причинами необхідності проведення розпродажу є:

- зміна кон'юнктури ринку;
- пошкодження товару;
- потреба в реалізації товару в короткі строки, а саме: наприклад, наближення дати закінчення термінів придатності або реалізації товарів;
- зниження споживчих якостей товару та ін. [2].





Таким чином, розпродаж – це маркетингова діяльність, яка звичайно здійснюється в конкретний проміжок часу, в конкретному споживчому середовищі, а заохочує прямий відгук покупців за допомогою додаткових вигод, що для продавця виявляється у зниженні цін.

Найчастіше покупці зустрічаються з такими видами знижок:

рекламні знижки: вони надаються всім покупцям, інформацію про них зазвичай можна знайти у вітринах та торговельних залах магазинів, в Інтернеті, знижка може звучати по радіо та з екранів телевізорів, розміщатися на транспорті;

дисконтні знижки: ними можуть користуватися покупці, які здійснюють покупки в певному магазині або придбавають товари однієї торговельної марки. Дисконтну пластикову картку можна отримати безоплатно при проведенні якоїсь рекламної кампанії, а іноді її дарують при першій купівлі, залучаючи в такий спосіб покупця. Такі знижки можуть бути фіксованими (з чітко встановленим розміром знижки у відсотковому виразі) або накопичувальними (розмір знижки визначається загальною сумою сплачених грошей або кількістю покупок за певний період – чим більше покупок зробить покупець, тим вище буде знижка на картці);

прогресивні знижки: вони надаються при одночасному придбанні декількох одиниць товару – чим більшу кількість одиниць товару придбаває покупець, тим вище знижка і відповідно нижче ціна;

сезонні знижки та розпродажі: ці знижки та розпродажі зазвичай починаються наприкінці сезону. Так, у кінці літа покупцю надається можливість придбати за зниженими цінами товари літнього асортименту (наприклад, купальники, сонцезахисну косметику, вентилятори тощо), а в кінці зими – відповідно товари зимового асортименту (наприклад, хутряні вироби, обігрівачі тощо);

святкові знижки та знижки вихідного дня: вони відбуваються здебільшого напередодні свят, у вихідні дні, у зв'язку з відкриттям магазину або, наприклад, у зв'язку зі святкуванням знаменної для магазину дати [3].

Важливо правильно і послідовно організувати розпродаж товарів та відобразити його в обліку торговельного підприємства, оскільки основним джерелом інформаційного забезпечення прийняття ефективних управлінських рішень є система обліку. Перед початком розпродажу на підприємстві необхідно видати наказ, що регламентує порядок і умови продажу товарів за зниженими цінами. Підписавши наказ, керівництво підприємства створює комісію для проведення інвентаризації товарів, ціни на які повинні бути знижені. Розмір уцінки товарів визначає комісія на підставі експертних оцінок з урахуванням ступеня втрати їхніх споживчих властивостей, насиченості ринку такими товарами. Інформування покупців про початок проведення розпродажу здійснюється як безпосередньо в пунктах продажу через вивіски всередині приміщення, так і за допомогою засобів масової інформації.

Зниження ціни товару в бухгалтерському обліку передбачено Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 9 "Запаси". Відповідно цього стандарту, якщо на дату балансу ціна запасів знизилася або вони зіпсовані, застаріли або іншим способом втратили первісно очікувану економічну вигоду, то запаси відображаються за чистою вартістю реалізації. При цьому чиста вартість реалізації визначається по кожній одиниці запасів вирахуванням з очікуваної ціни продажу передбачуваних витрат на завершення виробництва і збут. Різниця між первинною вартістю запасів та їх чистою вартістю реалізації і буде сумою зниження ціни. Якщо первісна вартість товарних запасів перевищує їх чисту вартість реалізації, то сума перевищення списується на витрати звітного періоду [4].

Проаналізувавши особливості обліку розпродажу на торговельному підприємстві можна виділити певні проблеми, які потребують обґрунтованого вирішення. Так, потребує впорядкування бухгалтерський облік операцій з розпродажу товарів з можливістю аналітичної і синтетичної деталізації для раціональної організації їх контролю та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Аналітичний облік операцій з розпродажу товарів у системі управління має забезпечувати відображення інформації щодо отриманих доходів, здійснених витрат і фінансових результатів за кожним видом реалізованого товару, у розрізі товарних груп, брендів компаній або постачальників, місць реалізації.

У сучасних умовах підприємство самостійно визначає асортиментну, маркетингову та цінову політику, тому аналітичні рахунки відкриваються залежно від інформаційних потреб. Аналітичний деталізації облікової інформації щодо висвітлення процесу розпродажу потрібно приділяти більше уваги, оскільки вона є об'єктивною передумовою для подальшого забезпечення аналізу, планування та контролю. Облік реалізації товарів за видами знижок, розпродажем, іншими активізаційними заходами для цілей управління розпродажем товарів варто відокремлювати, фіксуючи дані у Відомості щоденного обліку продажу товарів за активізаційними заходами, застосування якої разом із Журналом обліку прибутковості товарів є ефективним аналітичним забезпеченням у прийнятті управлінських рішень щодо розпродажу товарів.

У бухгалтерському обліку знижки, що надаються в момент продажу, не відображаються. Вони фактично припиняють існувати після того, як товар відпущено покупцю. Однак при цьому варіанті потрібний особливий підхід до розрахунку суми націнок, що припадають на реалізований товар. Ці особливості спричинено тим, що при передачі товарів у роздріб на них нараховується певний розмір торговельної націнки, але реально товари продаються за меншою вартістю, тобто реалізується не вся нарахована торговельна націнка. [5]

Таким чином, розпродаж є маркетинговим методом зниження цін на надлишки товарів для їх швидкої реалізації. Але існує ряд проблем щодо вдосконалення обліково-інформаційного забез-



печення управління процесом реалізації товарів за умов розпродажу, вирішення яких дасть можливість значно підвищити прибутковість торговельної діяльності вітчизняних підприємств.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

**Література:** 1. Инока Е. В. О переоценке основных средств / Е. В. Инока // Бухгалтерский учет. – 1997. – № 3. – С. 37–40. 2. Ковенко М. А. Залежався товар: проведіть уцінку / М. А. Ковенко // Податки та бухгалтерський облік. – 2009. – № 38. – С. 26–29. 3. Кожин В. Я. Бухгалтерский учет в торговле / В. Я. – М. : Экзамен, 2002. 4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 9 "Запаси" : Наказ Міністерства України від 20.10.1999 р. № 246. 5. Астахов В. П. Теория бухгалтерского учета / В. П. Астахов. – М. : МарТ, 2002.

---

**Вернигор Є. В.**

УДК 631.162

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ОБЛІК У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

*Анотація. Розкрито актуальність теми, обґрунтовано мету, завдання та об'єкт дослідження, розкрито практичну новизну. Визначено фактори, які вплинули на розвиток обліку в сільському господарстві. Визначено перспективи на майбутнє.*

*Аннотация. Раскрыта актуальность темы, обоснованы цель, задачи и объект исследования, раскрыта практическая новизна. Определены факторы, которые повлияли на развитие учета в сельском хозяйстве. Определены перспективы на будущее.*

*Annotation. The article disclosed the topicality, justified the purpose, objectives, and the object of research, revealed the practical novelty. The factors that influenced the development of accounting in agriculture were identified. The prospects for the future were described.*

*Ключові слова: сільське господарство, основні засоби, собівартість, продуктивність, документування, запаси, калькулювання.*

Актуальність дослідження полягає у тому, що відмінною особливістю сільського господарства від інших видів діяльності є те, що предметом праці виступає природа. Основна частина виробничого процесу пов'язана з обробкою землі, розведенням і вирощуванням живих організмів, а також придбанням ними корисних для людини якостей і властивостей. Саме специфікою галузі і визначаються особливості в бухгалтерському обліку сільськогосподарських підприємств.

Пошуком напрямів вирішення проблем і проблемних питань з обліку в сільському господарстві присвятили свої наукові праці такі вітчизняні вчені, як: Бутинець Ф. Ф., Завгородній В. П., Сопко В. В., Сук Л. К., Саблук П. Т., Чебанова Н. В., М. Кухарський, Шквір В. Д., Камінська Т. Г., Телегунь М. І., Н. Алпатова, В. Громов, Н. Ткаченко, І. Назаренко, Гончарук Я. А., Швець В. Г., Чумаченко М. Г., Голов С. Ф., Кірейцев Г. Г. та ін.[1].

Метою дослідження є розкриття особливостей відображення господарських операцій у галузі підприємств сільського господарства, що зумовлено особливістю їх діяльності.

Для досягнення поставленої мети було вирішено такі завдання: виділено особливості, притаманні підприємствам сільськогосподарської галузі; визначено нормативну, методичну та законодавчу базу галузі; перелічено та детально розглянуто проблеми, які сьогодні стоять перед обліком у сільськогосподарській галузі; надано рекомендації щодо вдосконалення обліку на сільськогосподарських підприємствах у рамках вирішення розглянутих проблем.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення бухгалтерського обліку на підприємствах сільськогосподарської галузі.

Предметом дослідження виступають особливості обліку на сільськогосподарських підприємствах, що зумовлені специфікою галузі.

Сільське господарство (сільськогосподарське виробництво) – це вид господарської діяльності з виробництва продукції, яка пов'язана з біологічними процесами її вирощування й призначена для споживання в сирому і переробленому вигляді та для використання на нехарчові цілі (секція А за КВЕД) [1].

---

© Вернигор Є. В., 2013

Земля у сільському господарстві є головним і незмінним засобом виробництва та має суттєві особливості збереження і використання в процесі сільськогосподарського виробництва з точки зору природних умов.

Земля належить до основних засобів сільського господарства, на неї не нараховують знос та амортизацію, оскільки вона є природним чинником, але фінансують заходи щодо підвищення її родючості.

Особливості обліку визначаються сезонними умовами сільськогосподарського виробництва. Одержання продукції та процес праці не завжди збігається у часі: продукція рослинництва збирається у певну пору року, праця витрачається впродовж цілого року.

Провідними галузями сільськогосподарських підприємств є рослинництво, тваринництво та переробна промисловість.

При цьому, слід зазначити, що до специфічних об'єктів обліку, яких не має жодна галузь народного господарства, належать поточні біологічні активи тваринництва, до яких, зокрема, відносяться тварини, що перебувають на вирощуванні та відгодівлі, птиця, звірі, кролі, сім'ї бджіл, худоба відбраквана з основного стада, тварини, що прийняті від населення для реалізації.

У рослинництві до біологічних активів відносяться: зернові культури, овочеві і технічні культури, кормові культури, розсадники. Біологічний актив визнається основним засобом (тобто належить до довгострокових біологічних активів), якщо він використовується в іншій діяльності ніж сільськогосподарська та очікуваний строк його використання більше одного року (або операційного циклу якщо він довший за рік).

Облік довгострокових та поточних біологічних активів регламентується П(С)БО 30 "Біологічні активи", відповідно передбачені Планом рахунків рахунки 16 "Довгострокові біологічні активи" та 21 "Поточні біологічні активи" [2].

Суттєві особливості рослинництва впливають на організацію обліку витрат. Витрати здійснюють нерівномірно впродовж значного проміжку часу, наприклад, року. Продукцію одержують за мірою дозрівання культур, як правило, один раз на рік. Виникає потреба розмежування витрат поточного року та майбутніх років у окремих виробництвах витрати здійснюють одночасно для вирощування багатьох культур, окремі витрати, наприклад: насіння, добрива, є продуктами власного виробництва.

Собівартість зерна кормів і продукції інших культур встановлюють лише після збирання врожаю, зазвичай наприкінці року. Продукцію промислових підприємств здебільшого калькуюють щомісячно. Собівартість продукції тваринництва визначають по завершенню року. Собівартість використаних кормів власного виробництва можна визначити лише після збирання врожаю. Одержання продукції тваринництва та витрати на виробництво тривають упродовж року нерівномірно, тому накладні витрати можуть розподілятися на продукцію рослинництва і тваринництва лише після визначення повного обсягу, тобто наприкінці року.

Облік витрат виробництва в рослинництві побудовано таким чином, щоб мати змогу щомісячно узагальнювати витрати на окремі види робіт за культурними або однорідними їх групами, а по завершенню року обчислювати фактичну собівартість зібраної продукції. Така структура обліку дає можливість контролювати відповідність витрат обсягові робіт, якості й термінам їх використання й досягнення врожаю [3].

У тваринництві витрати узагальнюють за видами й обліковими групами тварин. Потім витрати відносять на відповідні види продукції, що калькулюється. Собівартість продукції цієї галузі залежить від обсягу витрат на утримання тварин та їх продуктивності. Продуктивність залежить від якості обслуговування тварин, дотримання раціону годівлі, якості та структури кормів, механізації робіт і низки інших чинників.

Особливість обліку в сільськогосподарських підприємствах зумовлена встановленим порядком оцінки продукції впродовж року. Продукцію оприбутковують і списують на витрати протягом року за плановою собівартістю; коригують за фактичною собівартістю лише після складання звітних калькуляцій по завершенню року. Корми та насіння з врожаю поточного року також списують на витрати за плановою собівартістю із подальшим коригуванням за фактичною собівартістю [4].

Об'єднання в обліку основних видів предметів праці (насіння, кормів) із товарною частиною продукції під загальною назвою "Продукція сільськогосподарського виробництва", оскільки головним джерелом створення запасів насіння і кормів є власне виробництво продукції.

У звітних балансах залишки продукції розподіляють за окремими статтями залежно від її призначення: корми, насіння, посадковий матеріал, товарна частина для реалізації.

Система документування – це ще одна особливість обліку, що передбачає, зокрема, облік продукції при її збиранні та відвантаженні у полі, а також контроль за її транспортуванням і в місцях зберігання. Останню особливість зумовлює методика руху тварин та відтворення їх за видами й зоотехнічними групами. Спеціально обліковують витрати на вирощування та відгодівлю тварин, калькуюють приріст їх живої маси та собівартість поголів'я (у живій масі), що дає змогу контролювати ці процеси та виявляти фактичну вартість тварин, яких переводять в основні фонди, реалізують або залишають на кінець року для відгодівлі та вирощування. Оскільки у сільському господарстві виробничий цикл може тривати від кількох місяців до кількох років, собівартість продукції обчислюють раз на рік [5].

Таким чином, галузеві особливості сільського господарства суттєво впливають на організацію і технологію виробництва і відповідно на побудову бухгалтерського обліку.

При цьому, бухгалтерський облік у сільському господарстві повинен надавати необхідні відомості про стан виробничих процесів, сприяти зростанню рентабельності виробництва, підвищен-



ню ефективності та якості роботи. Усе зазначене можна звести в дві функції, які покладені до обліку: інформаційну та контрольну.

У нинішніх умовах для ефективного вирішення завдань бухгалтерського обліку в сільськогосподарських підприємствах необхідно використовувати автоматизовані системи управління та обліку.

Упровадження таких систем дозволить сільськогосподарським підприємствам здійснити перехід від журнально-ордерної форми ведення бухгалтерського обліку, яка на даний момент масово використовується, до автоматизованої системи обліку. У кінцевому підсумку це підвищить ефективність і прибутковість підприємств галузі. Ураховуючи, що агробізнес – це одна із ключових галузей української економіки, збільшення ефективності роботи кожного окремого підприємства може надати позитивний вплив на розвиток економіки в цілому.

На сьогоднішній день серед компаній, які займаються розробкою програм автоматизації бухгалтерського обліку в сільськогосподарських підприємствах, можна виділити компанію "1С" та її регіональних партнерів, які мають величезний досвід автоматизації обліку та управління, зокрема, і сільськогосподарських підприємств.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

**Література:** 1. Бухгалтерский учет и налогообложение в сельском хозяйстве : учебн. пособ. / под ред. С. М. Бичковой. – М. : ТК "Велби" ; Изд. "Проспект", 2010. 2. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку біологічних активів, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2006 р. № 1315 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). 3. Облік сільськогосподарської діяльності : навч. посібн. / за ред. Жука В. М. – К. : Вид. "ТОВ "Юр-Агро-Веста", 2009. 4. Бухгалтерський облік у сільському господарстві України : підручник для сільськогосподарських вузів / В. Я. Плаксієнко, Л. М. Письмаченко, Є. І. Рябий та ін. ; під ред. В. Я. Плаксієнко. – Дніпропетровськ, 2010. 5. Лишиленко О. В. Фінансовий облік : підручник / О. В. Лишиленко. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – К. : Вид. "Центр навчальної літератури", 2011.

---

**Чабанова Л. О.**

УДК 657.01

Студент 3 курсу  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ПЕРЕВАГИ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ І ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Досліджено проблемні питання впровадження і застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах України, проаналізовано погляди вчених на означені проблеми, визначено напрями реформування облікової системи України з метою переходу на Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності, встановлено переваги такого переходу.*

*Анотация. Исследованы проблемные вопросы внедрения и применения Международных стандартов бухгалтерского учета и финансовой отчетности на предприятиях Украины, проанализированы взгляды ученых на указанные проблемы, определены направления реформирования учетной системы Украины с целью перехода на Международные стандарты бухгалтерского учета и финансовой отчетности, установлены преимущества такого перехода.*

*Annotation. The article explores the problematic issues of implementation and application of international accounting standards and international financial reporting standards by enterprises in Ukraine, analyzes the views of scientists on these issues, defines the direction for reforming the accounting system of Ukraine to switch to international accounting standards and international financial reporting standards, and establishes the benefits of this transition.*

*Ключові слова: бухгалтерський облік, Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, Міжнародні стандарти фінансової звітності, фінансова звітність, Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку, підприємство України.*

---

© Чабанова Л. О., 2013



Актуальність даного дослідження впровадження і застосування міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах України пояснюється таким.

Роль бухгалтерського обліку і фінансової звітності та її вплив на ринкову ситуацію за останні роки виросли багаторазово. Відомі скандали з американськими компаніями Xerox, WorldCom, європейської компанії Parmalat та інше, керівництво яких маніпулювало обліковими даними, призвели до значних потрясінь на світовому фінансовому ринку. У зв'язку з цим все частіше звучать заклики про необхідність прийняття глобальних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності, які дозволили б забезпечити фінансову прозорість компаній та уникнути повторення кризових ситуацій на світовому ринку.

Роль таких стандартів спрямована розглядати Міжнародні стандарти фінансової звітності та Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, які отримують все більше поширення у світі у країнах із різним рівнем економічного розвитку.

У теперішній час дане дослідження розкривають у науковій економічній літературі різні вчені, як зарубіжні: Р. Алібера, С. Стікней, Дж. Флавер, так і вітчизняні: С. Голов, Ф. Бутинець, С. Левицька, І. Жиглей та ін. [1, с. 101]. У недавніх дослідженнях зазначену проблему розглядали такі українські вчені та практики: О. Золотухін, Р. Кузіна, Є. Макарова, В. Мірошніченко, В. Попович, С. Рогозний, Л. Сахно, Д. Трачова, А. Харченко та ін.

У той же час, незважаючи на численні наукові праці, присвячені Міжнародним стандартам бухгалтерського обліку та фінансової звітності, досвід їх упровадження і застосування в Україні залишається поки що незначним.

Метою даного дослідження є аналіз переваг упровадження і застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах України, а також проблем, які виникають у ході впровадження і застосування зазначених стандартів.

Для досягнення означеної мети слід вирішити такі завдання: визначити структуру Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності і мету їх упровадження; проаналізувати погляди вчених на переваги та проблеми впровадження Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні; визначити подальшу перспективу впровадження фінансової звітності за Міжнародними стандартами в нашій державі.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, пов'язані із застосуванням Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах нашої держави.

Предмет дослідження складають проблемні та перспективні аспекти впровадження і застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах України.

Міжнародні стандарти фінансової звітності почали розроблятися з 1973 року Комітетом з Міжнародних стандартів (який згодом було перетворено в Раду з Міжнародних стандартів фінансової звітності).

Міжнародні стандарти фінансової звітності включають у себе:

Міжнародні стандарти фінансової звітності (IFRS);

Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку (IAS);

інтерпретації, розроблені Комітетом з інтерпретації Міжнародних стандартів фінансової звітності (IFRIC) або колишнім Постійним Комітетом з інтерпретації (SIC) [2, с. 159].

Мета введення цих стандартів – забезпечити порівнянність та зрозумілість для Міжнародних інвесторів звітів суб'єктів господарської діяльності різних країн світу. Стандарти мають певну гнучкість, що дозволяє враховувати особливості національних економік – вони містять не чітко прописані форми і правила, а лише загальні принципи і підходи до відображення операцій та розкриття інформації. При цьому стандарти постійно допрацьовуються і доповнюються, виходячи зі зміни ситуації на світових ринках.

Україна зробила перші кроки по переходу на Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності у 1998 році, коли постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.1998 року № 1706 була затверджена Програма реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням Міжнародних стандартів [3].

У даний час підприємствами України застосовуються як Міжнародні стандарти фінансової звітності, так і Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку.

У той же час законодавством визначено перелік суб'єктів господарювання, які зобов'язані застосовувати міжнародні стандарти фінансової звітності.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 12-1 Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", з 2012 року фінансову звітність відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності складають публічні акціонерні товариства, банки, страхові компанії [4], з 01.01.2013 року – всі підприємства, що здійснюють надання фінансових послуг, а також недержавне пенсійне страхування. З 01.01.2014 року фінансову звітність відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності повинні подавати підприємства, які надають допоміжні послуги у сфері фінансового посередництва та страхування [5].

Решта підприємств самостійно визначає доцільність застосування Міжнародних стандартів для складання фінансової звітності.

Застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності має ряд переваг порівняно із застосуванням Національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

Так, перевагами застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності як для суб'єктів господарювання, які складають фінансову звітність, так і для зовнішніх користувачів В. Попович називає:



можливість отримання необхідної інформації для прийняття управлінських рішень;  
забезпечення порівнюваності звітності з іншими організаціями, незалежно від того, резидентом якої країни вони є і на якій території здійснюють господарську діяльність;  
можливість залучення іноземних інвестицій і позик, а також виходу на зарубіжні ринки;  
престижність, забезпечення більшої довіри з боку потенційних партнерів;  
у багатьох випадках велика надійність інформації;  
прозорість інформації, що забезпечується шляхом дотримання правил її складання, а також численними поясненнями до звітності [6, с. 245].

Д. Трачова та Л. Сахно до переваг застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності відносять такі:

підвищення прозорості українського бізнесу;  
можливість об'єктивної оцінки фінансового стану компанії;  
фінансова звітність, створена із застосуванням Міжнародних стандартів, може успішно використовуватися для управлінських цілей – для ефективного управління підприємством [7, с. 272–273].

Таким чином, переваги складання фінансової звітності за Міжнародними стандартами дійсно є і вони незаперечні для більшості користувачів фінансової звітності.

Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності можна розцінювати як інструмент глобалізації економіки і світових господарських зв'язків. Принципи, закладені в порядок формування фінансової звітності за цими стандартами, роблять її адекватнішою і здатною відобразити істинний майновий стан підприємства. У зв'язку з цим цінність Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності важлива не тільки для іноземних, але й для національних інвесторів.

Незважаючи на істотні переваги застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності, в переході до них багато фахівців бачить і певні проблеми у сфері їх застосування.

Так, експерти фактично одногосно стверджують, що незважаючи на активне просування в національних стандартах бухгалтерського обліку незалежної України, ідей, закладених у Міжнародних стандартах фінансової звітності, корпоративний сектор ще не готовий прийняти на себе ношу додаткових витрат і розкрити карти [8].

Багато компаній далеко не позитивно оцінюють перспективи підвищення прозорості бізнесу з переходом на Міжнародні стандарти фінансової звітності [8].

Д. Трачова та Л. Сахно виділяють кадрову проблему, оскільки Міжнародні стандарти фінансової звітності відрізняються від вітчизняних стандартів бухгалтерського обліку та вимагають від фінансистів і бухгалтерів професійної підготовки та знань. При цьому вони наголошують, що фахівці, які мають відповідну кваліфікацію і досвід роботи по складанню фінансової звітності за Міжнародними стандартами, коштують досить дорого, і не кожна організація може собі дозволити їх найняти [7, с. 273–274].

Р. Кузіна до проблем застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності відносить такі:

необхідність формування інституційних механізмів, що забезпечують розроблення та впровадження Міжнародних стандартів фінансової звітності і дотримання їх (нагляд над упровадженням) на міжнародному, регіональних і національних рівнях, а також забезпечення скоординованої роботи цих механізмів;

потреба у вирішенні питань правового впровадження Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку в національну практику;

необхідність чіткого розуміння сфери застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності на національному рівні;

необхідність вирішення технічних питань, пов'язаних як зі специфікою самих Міжнародних стандартів фінансової звітності, так і з національними особливостями [3, с. 128].

Ще однією проблемою застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності виступає мовна проблема, оскільки їх офіційна мова – англійська, що значно ускладнює роботу із нововведеннями в стандартах і своєчасністю їх застосування.

Аналізуючи наведені проблеми застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності, наведені різними фахівцями, можна дійти висновку, що зазначені проблеми можуть бути класифіковані залежно від того яким фактором – об'єктивним чи суб'єктивним – вони викликаються.

Так, до проблем застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності, що носять об'єктивний характер, можна віднести ті проблеми, які виділяє Р. Кузіна, а також мовну проблему.

До проблем застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності, що носять суб'єктивний характер, слід відносити:

недостатню готовність більшої частини корпоративного сектору до додаткових витрат на організацію бухгалтерського обліку за Міжнародними стандартами;

переважно негативне ставлення вітчизняних підприємств до перспектив підвищення прозорості бізнесу;

кадрова проблема в організації бухгалтерського обліку за Міжнародними стандартами.

Таким чином, переваги складання фінансової звітності за Міжнародними стандартами дійсно є, при цьому вони є незаперечними для більшості користувачів фінансової звітності.

Упровадження саме Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та звітності в Україні полегшить співпрацю вітчизняних підприємств з основними торговельними партнерами, адже прин-

ципи, закладені в порядок формування звітності відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності, роблять її адекватнішою і здатною відобразити істинний майновий стан підприємства.

У зв'язку з цим цінність Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності залива не тільки для іноземних, але й для національних інвесторів.

У той же час упровадження Міжнародних стандартів у ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності в Україні не позбавлено ряду проблем, частина з яких має об'єктивний, а частина – суб'єктивний характер.

У сукупності ці проблеми стримують упровадження Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах в Україні, у зв'язку з чим Міжнародні стандарти при веденні бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності в даний час використовуються фактично лише тими підприємствами, які зобов'язані застосовувати Міжнародні стандарти фінансової звітності на підставі закону.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

**Література:** 1. Венгрін Т. П. Основні підходи до складання балансу за міжнародними стандартами фінансової звітності / Т. П. Венгрін // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. – 2012. – № 4. – С. 100–107. 2. Макарова Є. І. Проблеми переходу України до міжнародних стандартів фінансової звітності / Є. І. Макарова // Управління розвитком : збірник наукових праць. – 2012. – № 10 (131). – С. 159–160. 3. Програма реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням міжнародних стандартів : Постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.1998 року № 1706 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP981706.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP981706.html). 4. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1999. – № 40. – Ст. 365. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T990996.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T990996.html). 5. Золотухин А. С нового года – на международные стандарты финансовой отчетности [Электронный ресурс] / А. Золотухин // Вестник налоговой службы Украины. – 2012. – № 4 (672). – Режим доступу : <http://www.visnuk.com.ua/ru/pubs/id/302>. 6. Попович В. Міжнародні стандарти фінансової звітності: необхідність запровадження / В. Попович // Економічний аналіз : збірник наукових праць / за ред. С. І. Шкарабана. – 2011. – Вип. 9. Ч. 3. – Тернопіль, 2011. – 386 с. – С. 245–246. 7. Трачова Д. М. Перехід на міжнародні стандарти обліку і звітності: проблеми і перспективи / Д. М. Трачова, Л. А. Сахно // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. М. Ф. Кропивка. – Мелітополь : Вид "Мелітопольська типографія "Люкс", 2012. – № 2 (18). – Т. 6. – 432 с. – С. 270–276. 8. Харченко А. МФСО: ключ к новым стандартам / А. Харченко, В. Мирошниченко // ИнвестГазета. – 09.09.2011 г. – Режим доступу : <http://www.investgazeta.net/praktika/mfso-kljuch-k-novym-161807/>. 9. Кузіна Р. В. Гармонізація фінансової звітності: міжнародний досвід та українська практика / Р. В. Кузіна // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2012. – № 721. – С. 126–130.

УДК 347.5

**Чан Тхі М. Н.**

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **СУТНІСТЬ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

*Анотація. Розкрито питання щодо визначення матеріальної відповідальності працівника, її сутності та умов виникнення. Розглянуто шляхи покриття завданої шкоди працівниками згідно з Кодексом Законів про працю (КЗпП).*

*Аннотация. Раскрыты вопросы определения материальной ответственности работника, ее сущности и условий возникновения. Рассмотрены пути покрытия ущерба работниками согласно Кодексу Законов о труде (КЗоТ).*

*Annotation. The article deals with the problem of determining the liability of the employee, its nature and conditions incurring it. The ways of repairing the damage caused by employees according to the Labor Code are described.*

*Ключові слова: матеріальна відповідальність, шкода підприємства, збереження майна, відповідальність, КЗпП.*

© Чан Тхі М. Н., 2013



Актуальність даного питання зумовлена тим, що Україна прагне бути цивілізованою правовою державою. Тому дослідження різних сторін відповідальності, зокрема – відповідальності організації за шкоду заподіяну з вини її працівника, є вкрай важливим і нагальним.

Метою даної роботи є визначення складових інституту матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

Предмет дослідження – матеріальна відповідальність працівників.

Загальнотеоретичні аспекти матеріальної відповідальності працівника розробляли такі вчені, як: В. Курочкіна, Курінний А. М., Сосна Б. І., Цветков С. В., Т. Нестерова та ін. [1].

Для досягнення поставленої мети було вирішено такі завдання: визначити поняття матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації; охарактеризувати підстави та умови матеріальної відповідальності працівника; з'ясувати порядок відшкодування шкоди.

Матеріальна відповідальність працівників – це один із видів юридичної відповідальності, що виражається в обов'язку працівників покрити повністю або частково покрити матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини [2].

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються встановленням відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності визначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності [3].

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також не одержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або полагодити пошкоджене.

Власник або уповноважений ним орган повинні створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення дорученого їм майна. Працівники зобов'язані дбайливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоди.

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких її заподіяно, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку, крім випадків, коли законодавством вона передбачена у більшому, ніж цей заробіток, розмірі. Якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту.

Відповідно до законодавства обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники, які допустили псування або знищення цінностей у ході трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад майстра, технолога), якщо шкода від зіпсування або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальна відповідальність покладається також у межах середнього місячного заробітку. Відповідальність у тому ж розмірі за зіпсування або знищення через недбалість інструментів, вимірюваних приладів, спеціального одягу та інших предметів покладається на працівника, якщо названі цінності були видані йому в користування в зв'язку з виконанням трудових обов'язків [2].

А також обмежену відповідальність можуть понести керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації завдано зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних чи грошових цінностей, незастосуванням необхідних заходів щодо запобігання простоїв, випуску недоброякісної продукції, розкрадання, знищення і псування матеріальних чи грошових цінностей.

Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в таких випадках, коли шкода завдана діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але працівник був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку із закінченням строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності або з інших підстав, передбачених законом [4].

При покладенні повної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації працівником, який знаходився у нетверезому стані, необхідно врахувати, що нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами, поясненнями сторін і третіх осіб, показаннями свідків тощо), маючи на увазі, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним із найгрубших порушень трудових обов'язків, зменшенням розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається [4].

Відповідно до КЗпП працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяною нестачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних прила-





дів, спеціально одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівників в користування.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджується в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, а керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден із відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищого в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора [4].

Таким чином, матеріальна відповідальність працівників – це один із видів юридичної відповідальності, що виражається в обов'язку працівників повністю або частково покрити матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини.

Працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку та відповідно КЗпП договори про повну матеріальну відповідальність укладаються лише в письмовій формі.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

---

**Література:** 1. <http://uceba.name/managment/>. 2. Конституція України, із змінами, внесеними згідно із Законом № 586-VII від 19.09.2013. – Х., 2000. 3. Кодекс законів про працю: офіційне видання. – К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2008. 4. Кодекс Законів про Працю України з постатейними матеріалами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/content/860.html>. 5. Малярєвський Ю. Д. Бухгалтерський облік : навч. посібн. / Ю. О. Малярєвський ; під заг. ред. Тютюнника П. С. – Х. : Вид. "ІНЖЕК", 2008. – 504 с.

УДК [006.063:658.788.4](477)

---

**Іванова В. Є.**

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ СЕРТИФІКАЦІЇ, МАРКУВАННЯ, ЕТИКУВАННЯ ТА ШТРИХ-КОДУВАННЯ ТОВАРІВ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Розкрито актуальність теми, обґрунтовано мету, завдання та об'єкт дослідження. Розкрито основні особливості сертифікації, маркування, етикетування та штрих-кодування товарів в Україні.*

*Аннотация. Раскрыта актуальность темы, обоснованы цель, задачи и объект исследования. Раскрыты основные особенности сертификации, маркировки, этикетирования и штрих-кодирования товаров в Украине.*

*Annotation. The relevance of the topic is revealed the goal, the task and the object of the study are grounded. The main features of the certification, marking, labeling, and bar coding in Ukraine are described.*

*Ключові слова: продукція, послуги, документ, торгівля, інформація, покупець, організація.*



Актуальність даного дослідження має сучасний характер. На ринку присутні безліч товарів як високої, так і низької якості. Захистити споживача від несумлінності виробника і продавця неякісної або фальсифікованої продукції призначена була сертифікація, маркування, етикування та штрих-кодування.

Сертифікація, маркування, етикування та штрих-кодування враховує інтереси протилежних сторін у ролі своєрідного арбітра в отриманні об'єктивної оцінки якості продукції. Сьогодні на ринку представлений широкий асортимент різних товарів, а внаслідок цього споживач став більш грамотний щодо товарної інформації, що надається на упаковках товарів. Тому випробування й ухвалення рішення за їх результатами не можуть бути довірені ні споживачеві, ні виробнику, а доручається третій незалежній стороні – організації, чия компетентність, незалежність і об'єктивність визнані офіційно.

У тих випадках, коли продукція може становити небезпеку для життя і здоров'я людини, його майну або навколишньому середовищу, сертифікація, маркування, етикування та штрих-кодування регулюється і контролюється виключно державою.

Пошуком напрямів вирішення проблемних питань із сертифікацією, маркуванням, етикуванням, та штрих-кодуванням були такі вчені, як: Громов С. Ф., Беляєв Г. С., Харченко В. Д., Сенченко Г. В., Тестелець Я. Г., Кононенко В. В., Гончаров М. В., Дубровський Д. М., Ткаченко Т. І., Кірейцев Г. Г., Чумаченко М. Г., Горовий Д. Д., Хмелевський А. М., Акчурин В. А., Сильвер Д. Б., Д. Коллінз, Д. МакДауэлл, С. Вудланд та ін. [1, с. 8].

Метою дослідження є розкриття особливостей сертифікації, маркування, етикування та штрих-кодування товарів в Україні, що зумовлено особливістю їх діяльності.

Для досягнення поставленої мети було вирішено такі завдання: виділено особливості, притаманні сертифікації, маркуванню, етикуванню та штрих-кодуванню; підтвердження показників характеристик та властивостей продукції, процесів, послуг на підставі випробувань; підтвердження відповідності даної продукції, процесу або послуги обов'язковим вимогам стандарту.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення продукції за допомогою сертифікації, маркування, етикування та штрих-кодування.

Предметом дослідження виступають сертифікація, маркування етикування та штрих-кодування товарів як спосіб захисту.

В Україні сертифікацією є процедура, за допомогою якої визнаний в установленому порядку уповноважений орган документально підтверджує відповідність продукції, систем управління якістю, систем управління навколишнім середовищем, систем управління охороною праці, персоналу, встановленим законодавством вимогам, що діють в Україні [2, с. 270].

Сертифікація є надзвичайно важливим елементом захисту продукції. Основною метою сертифікації є передусім, запобігання реалізації продукції, небезпечної для життя, здоров'я та майна громадян і навколишнього природного середовища та сприяння споживачеві у компетентному виборі продукції. Так, відповідно до Закону України "Про захист прав споживачів", продукція, на яку актами законодавства або іншими нормативними документами встановлено обов'язкові вимоги щодо забезпечення безпеки для життя, здоров'я споживачів, їх майна, навколишнього природного середовища і передбачено нанесення національного знака відповідності, повинна пройти встановлену процедуру оцінки відповідності. Виробник має право маркувати продукцію національним знаком відповідності за наявності декларації про відповідність та/або сертифіката відповідності, виданих згідно із законодавством.

Сертифікація дозволяє підтвердити відповідність певним стандартам та забезпечити якість та безпеку продукції, що виступає предметом експорту-імпорту.

Товарне маркування є першим інформаційним блоком, з яким зустрічається споживач при покупці товару, і містить усю основну інформацію.

При цьому маркування товарів повинно бути:

1) чітким і розбірливим, виділятися або розміщатися на тлі, контрастному відносно кольору упаковки (виробу);

2) стійким до впливу кліматичних факторів;

3) зберігатися протягом усього допустимого терміну використання товару;

4) достатнім для забезпечення безпечного поводження з товарами.

Текст є найбільш поширеним елементом, найбільш доступним для споживачів та інших суб'єктів ринкових відносин. У тексті товарного маркування можуть бути використані всі форми товарної інформації. До нього пред'являються вимоги відповідно до Закону РФ "Про захист прав споживачів", ГОСТ Р 51074-2003 "Продукти харчові. Інформація для споживача", а також ГОСТами на маркування груп непродовольчих товарів [3, с. 24].

Маркування буває:

Виробниче – маркування, що наноситься підприємством-виробником товарів і регламентується в першу чергу ФЗ "Про захист прав споживачів" та чинними технічними регламентами на продукцію.

Торгове – маркування, що наноситься постачальником або продавцем товарів (послуг).

Штрих-код – це машиночитаний символ, що наноситься на товар або його упаковку у вигляді темних і світлих смуг. Цифри під штрихами – це цифровий еквівалент коду.

Комп'ютер за допомогою сканера зчитує і перетворює графічну інформацію в цифрову. Програмне забезпечення по конкретному штрих-коду дозволяє оперативно ідентифікувати товар, провести облік кількості товарних запасів та розрахунки при продажу/купівлі товару.



Основні функції штрих-коду – це автоматична ідентифікація товарів, автоматичний облік і контроль товарних запасів.

Для утворення коду застосовують реєстраційний та класифікаційний порядок. Реєстраційне кодування здійснюється порядковим номером. Це найпростіший метод і кодовими позначеннями в цьому випадку є натуральні числа. Різновидом цього методу є серійно-порядковий метод [4, с. 27].

На сьогоднішній день етикетка на продуктах харчування є цілим маркетинговим інструментом. І справді, на етикетку покладено цілий комплекс завдань, пов'язаних із просуванням товару для споживачів, підтримкою бренда, а також інформуванням покупців про склад і масу продукту, термін придатності та умови зберігання.

Вибір етикетного матеріала здійснюється залежно від умов зберігання і поверхні продуктів: при різних зовнішніх впливах читабельність етикетки повинна завжди зберігатися; хімічний склад етикетки повинен бути підібраний таким чином, щоб не взаємодіяти з продуктами.

Залежно від виду продуктів харчування застосовуються різні види етикетки: для заморожених рибних, м'ясних та морепродуктів застосовують термопапір. Такий матеріал не втрачає властивостей від впливу низької температури та вологості;

для рибних консервів, з етикеткою наклеєною зверху тари, застосовують плівкові матеріали, на яких не буде видно плями жиру, і які не ушкодяться при транспортуванні;

для коробок із морозивом оптимальним буде використання плівкової етикетки, що є стійкою до дії вологи і зберігає зовнішній вигляд.

Етикетка є одним із основних способів залучення уваги покупця і спонукання його до покупки. Компанія – сукупність технологій, досвіду й оптимальних цін. А етикетки дійсно зроблять продукцію яскравою та привабливою [5, с. 448].

Отже, було розглянуто, особливості сертифікації, маркування, етикування та штрих-кодування товарів в Україні. Кожен із цих способів доповнює один одного, оскільки за допомогою сертифікації надається документ в якому сказано пройшов товар усі норми якості чи ні, за допомогою маркування можна дізнатися характеристику товару, а штрих-код використовують для ідентифікації товару. З кожним роком технології покращуються, тому зростає оперативність доставки, спрощення складського обліку, повний контроль над переміщенням продукції всередині підприємства та на шляху прямування. Особливістю сертифікації товарів усіх видів є участь у них спеціальних випробувальних лабораторій, що мають акредитацію – офіційне визнання державним органом їх компетентності виконувати роботу в певній галузі оцінки відповідності досліджуваних товарів вимогам чинних ГОСТів або регламентів. Особливістю етикетки те, що вона є "обличчям" товару, його паспортом, і надійною рекламою. Саме тому виробники продукції замовляють етикетки привабливого дизайну, з усією необхідною інформацією про склад продукту, місце і дату виробництва, термін придатності і, за необхідності, про особливості використання. Крім того, етикетка має відповідати ще й такій вимозі: її нанесення не повинно гальмувати виробничий процес. Із цією метою й були винайдені самоклеючі етикетки, які наносять на вироби за допомогою етикетувальних автоматів. За допомогою штрих-кодування можна дізнатися країну-виробника, відстежувати оперативні зміни розмірів запасів на складах, в оптовій чи роздрібній сітці, скорочення часу обслуговування покупців.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

**Література:** 1. Журнал "Торгове обладнання". – 2010. – № 6. – С. 8. 2. Лифиц И. М. Основы стандартизации, метрологии и сертификации / И. М. Лифиц. – М. : Юрайт, 2012. – 270 с. 3. Етапи митного оформлення // Бюлетень "Практична енциклопедія бухгалтера. Валюта. Експорт. Імпорт", у редакції змін за листопад 2011 року. – С. 24. 4. Медведев А. М. Про технічне законодавство ЄС / А. М. Медведев // Стандарти і якість. 2012. – № 5. – С. 27. 5. Безпека життєдіяльності : підручник для вузів / за ред. С. В. Белова. – 3-тє вид. – К., 2012. – С. 448.

УДК 657.44

**Глощинська А. С.**

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ РІЗНИХ ВИДІВ ЗНИЖОК

*Анотація. Розглянуто знижки та розпродажі, що є невід'ємною частиною сучасного ділового життя – вони є своєрідним інструментом із залучення нових покупців, збільшення рівня продажів, заохочення постійних клієнтів.*

© Глощинська А. С., 2013



*Аннотация Рассмотрены скидки и распродажи, которые являются неотъемлемой частью современной деловой жизни – они представляют собой своеобразный инструмент по привлечению новых покупателей, увеличению уровня продаж, поощрению постоянных клиентов.*

*Annotation. Discounts and sales are considered as an integral part of modern business life, being a kind of tool to attract new customers, increase the level of sales and customer loyalty.*

*Ключові слова: бухгалтерський облік, знижка, порядок розрахунку, передсвяткові знижки, сезонні знижки, спеціальні знижки, бонусні знижки.*

У боротьбі за частку на ринку підприємства використовують цінові та нецінові методи конкурентної боротьби. Надання знижки дозволяє встановлювати одночасно різні рівні цін для одних і тих же товарів на певний проміжок часу або окремого кола покупців, що виконали ряд додаткових умов, визначених продавцем. Практика свідчить про використання різних видів знижок, які відрізняються за формою надання (товарна, грошова), спосіб розрахунку (відсоткові, фіксовані, бонуси, уступки, заліки), умовами отримання (придбання продукції визначеного обсягу, придбання у визначений час) тощо. Застосування знижки є звичною справою, однак розуміння її значення серед покупців та продавців залишається відмінним. Підприємства копіюють методику цього закордонного методу маркетингового стимулювання збуту без теоретичного осмислення причин і наслідків у короткостроковому та довгостроковому періодах. Більше того, серед різних наук, що розглядають питання встановлення ціни реалізації продукції, немає однозначного трактування поняття знижки. Актуальність дослідження зумовлена відсутністю чіткого визначення економічної сутності знижки та єдиного порядку розрахунку доцільності її надання з подальшим відображенням на рахунках бухгалтерського обліку.

Питанням вивчення знижки присвячено увагу різними науковцями, які розглядають встановлення чи регулювання ціни товарів. У кожному з цих випадків наведено відмінне трактування надання і отримання знижки. Враховуючи значний обсяг досліджень, увагу автора було зупинено на окремих з них, а саме: Р. Грачової (бухгалтерський облік), Ф. Котлера (маркетинг), Ларіної Р. Р. (логістика), Г. Муса та Г. Ханшмана (бухгалтерський облік, Німеччина), Петрова А. М. (бухгалтерський облік, Російська Федерація), Семенця А. О. (бухгалтерський облік, Україна), О. Спірину (маркетинг), І. Хмелевського (бухгалтерський облік та податковий аспект) [1 – 8]. Аналіз попередніх досліджень показав, що питання визначення економічної сутності залишається відкритим, оскільки передбачає розуміння знижки, як зниження ціни з метою стимулювання збуту, зниження витрат тощо, відсутній єдиний порядок розрахунку знижки.

Мета дослідження полягає у дослідженні причин неоднозначного трактування суті знижок та порядку розрахунку доцільності надання знижки, визначення економічної сутності знижки та методики її відображення на рахунках бухгалтерського обліку.

У сучасній роздрібній торгівлі великі супермаркети й інші магазини роздрібною торгівлі зі значним вибором товарів усе частіше звертаються до такого методу залучення покупців, як надання всляких торгових знижок. Застосування вказаного методу часто дає можливість отримувати додатковий прибуток за рахунок збільшення товарообігу. Знижка – умова операції купівлі-продажу, при якій відбувається зменшення вартості продажу товару [1].

Знижки, як правило, пов'язані з формуванням стійкого попиту на певний товар, завоюванням ринку, стимулюванням постійних покупців або з бажанням продавця у стислі строки позбавитися від товару або продукції, що не має достатнього попиту.

Основною метою надання знижок є:

залучення до певної торговельної марки, до товаровиробника або до підприємства торгівлі покупців, які згодом можуть стати лояльними клієнтами;

згладжування падіння сезонного попиту на ринку товарів (робіт, послуг) у період низької купівельної активності;

скорочення до мінімально можливого рівня товарних запасів, схильних до впливу моди, товарів, що не мають активного попиту, та товарів зі строком зберігання (придатності, реалізації), що закінчується;

реалізація дослідних моделей і зразків товарів з метою ознайомлення з ними споживачів.

Згідно з ч. 4 ст. 15 Закону про захист прав споживачів використання понять "знижки" чи "знижена ціна" або інших аналогічних їм понять дозволяється тільки, якщо:

вони застосовуються до продукції, що реалізується безпосередньо суб'єктом господарювання;

такого роду знижка або зменшення ціни надаються протягом певного та обмеженого періоду часу;

ціна продукції нижча за її звичайну ціну [2].

Існують різні види знижок.

Знижка за кількість товару, що купується, надається покупцю, який закупив обумовлену положенням про знижки партію товару.

Сезонні знижки надаються покупцям у разі сезонного розпродажу товарів, а також у випадку сезонних закупівель товарів покупцями.

Знижка за придбання товару понад обумовлену суму надається покупцю у випадку, якщо сума купівлі її перевищує обумовлену суму.

Спеціальні знижки надаються покупцям, у яких продавець найбільш зацікавлений.



Бонусні знижки надаються постійним покупцям, якщо вони за певний період часу закупають обумовлену кількість товарів.

Передсвяткові знижки надаються покупцям у випадку закупівлі товарів у передсвяткові та святкові дні. Святкові знижки та знижки вихідного дня відбуваються здебільшого напередодні свят (на Новий рік та Різдво, День св. Валентина, 8 Березня, Великдень), у вихідні дні, у зв'язку з відкриттям магазину або, наприклад, у зв'язку зі святкуванням якої-небудь знаменної дати.

Також надаються знижки на товари, що мають найменший попит або які наявні в декількох розмірах, що залишилися (наприклад, остання пара взуття). Розмір знижки залежить від виду товару, обсягу продажів і встановлюється, як правило, у відсотках до ціни товару або до вартості покупки.

Суму торговельних знижок (націнок) визначають або на підставі інвентаризаційних описів (обчисленням торгової знижки за кожним товаром, внесеним до опису, якщо наприкінці місяця проводилась інвентаризація), або виходячи із середнього процента торговельних знижок (націнок) до всієї маси реалізованих і залишку нереалізованих товарів на підставі спеціального наведеного далі розрахунку.

Порядок розрахунку торговельних знижок (націнок):

1. До суми торговельних знижок (націнок) на залишок товарів на початок місяця (кредитове сальдо до рахунку "Торговельна націнка") додають суму кредитового обороту за цим рахунком (одержані знижки, зроблені націнки) і віднімають суму обороту за дебетом рахунку (на інші списання).

2. До вартості реалізованих за місяць товарів за продажними цінами (оборот за дебетом рахунку "Собівартість реалізації") додають вартість залишку товарів на кінець місяця (дебетове сальдо до рахунку "Товари"). Обчислена сума знижок (націнок) на залишок нереалізованих на кінець місяця товарів записується як кредитове сальдо субрахунку "Торговельна націнка". Це дає змогу визначити купівельну ціну залишку товарів як різницю між їх продажною ціною і сумою знижок (націнок) на відповідну дату. Сума знижок (націнок), які відносяться до товарів реалізованих, списується способом "червоного сторно" на дебет рахунку "Собівартість реалізації" в кореспонденції з кредитом рахунку "Торговельна націнка".

3. Діленням здобутої суми торговельних знижок (націнок) на вартість реалізованих і залишок нереалізованих на кінець місяця товарів і множенням на 100 визначають середній процент знижок (націнок).

4. Множенням вартості залишку нереалізованих на кінець місяця товарів на середній процент знижок (націнок) і діленням на 100 визначають суму торговельних знижок (націнок), які відносяться до цього залишку [3].

Рекламні знижки надаються всім покупцям, інформацію про них зазвичай можна знайти у вітринах та торговельних залах магазинів, у друкованих ЗМІ, в Інтернеті, вона може звучати по радіо та з екранів телевізорів, розміщуватися на транспорті.

Дисконтні знижки можуть використовувати покупці, які здійснюють покупки в певному магазині або придбавають товари однієї торговельної марки. Дисконтну пластикову картку можна отримати безоплатно при проведенні якоїсь рекламної кампанії, а іноді її дарують при першій купівлі, залучаючи в такий спосіб покупця до постійних клієнтів. Такі знижки можуть бути фіксованими (з чітко встановленим розміром знижки у відсотковому виразі) або накопичувальними (розмір знижки визначається загальною сумою сплачених грошей або кількістю покупок за певний період – чим більше покупок зробить покупець, тим вища буде знижка на картці).

Прогресивні знижки надаються при одночасному придбанні декількох одиниць товару – чим більшу кількість одиниць товару придбаває покупець, тим вища знижка і відповідно нижча ціна.

Сезонні знижки та розпродажі зазвичай починаються наприкінці сезону. Так, у кінці літа покупцю надається можливість придбати за зниженими цінами товари літнього асортименту.

5. Відніманням із всієї суми торговельних знижок (націнок) суми знижок (націнок), які відносяться до залишку товарів, визначають суму знижок (націнок), які відносяться до реалізованих товарів.

У постачальника на суму знижок, наданих покупцям за дострокову оплату товарів, зменшується дохід від реалізації і відображається в обліку у складі інших вирахувань з доходу на субрахунок 704 "Вирахування з доходу". По дебету цього субрахунку відображається сума наданих знижок, а по кредиту – списання суми вирахувань із доходу на фінансові результати (дебет субрахунку 791 "Результати операційної діяльності") [5].

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

---

**Література:** 1. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський облік в торгівлі : підручник для студ. вузів спец. 7.050106 "Облік і аудит" / Ф. Ф. Бутинець, Н. М. Малюга. – 2-ге вид. перероб. і доп. – Житомир : ПП "Рута", 2002. – 576 с. 2. Про захист прав споживачів : Закон України від 12.05.91 р. № 1023ХІІ З. Білова Н. Знижки та розпродажі: правила відображення в обліку / Н. Білова // Податки та бухгалтерський облік. – 2009. – № 87. – С. 19–40. Сопко В. В. Бухгалтерський облік : навч. посібн. / В. В. Сопко. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2000. – 578 с. 5. Грабова Н. М. Бухгалтерський облік у торгівлі : навч. посібн. / Н. М. Грабова, В. М. Добровський. – К. : А. С. К., 2004. – 800 с. 6. Про оподаткування прибутку підприємств : Закон України від 28.12.94. № 334/94ВР в редакції Закону України від 22.05.97. № 283/97 ВР // Все про бухгалтерський облік. – 2005. – № 86. 7. Про податок на додану вартість : Закон України від 03.04.97 № 168/97ВР. 8. Білова Н. Знижки та розпродажі : правила відображення в обліку / Н. Білова // Податки та бухгалтерський облік. – 2009. – № 87.

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТОВАРІВ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ З ВИКОРИСТАННЯМ ТОРГОВИХ АВТОМАТІВ**

*Анотація. Розглянуто основні положення та особливості реалізації товарів у роздрібній торгівлі з використанням торгових автоматів. Визначено, що у часи, коли магазини "прилавкового" типу активно витісняють супер-, гіпер- і мінімаркети, яткова форма торгівлі також починає вимирати, поступаючись місцем торговим автоматам. Доведено, що в сучасних умовах це один із найпопулярніших видів торгівлі.*

*Аннотация. Рассмотрены основные положения и особенности реализации товаров в розничной торговле с использованием торговых автоматов. Определено, что во времена, когда магазины "прилавочного" типа активно вытесняют супер-, гипер- и минимаркеты, ларьковая форма торговли также начинает отмирать, уступая место торговым автоматам. Доказано, что в современных условиях это один из самых популярных видов торговли.*

*Annotation. The article deals with the main regulations and peculiarities of retail sale of goods via vending machines. At the time when "counter"- type stores are actively replacing super-, hyper- and mini-markets, the stall form of trade is also beginning to die out, gradually giving way to vending machines. It is proved to be currently one of the most popular types of trading.*

*Ключові слова: торговий автомат, вендингові операції, торгівля, патент, товар, реєстратор розрахункових операцій.*

З кожним роком все більше підприємців виявляють інтерес до використання торгових автоматів. Це не дивно, адже такий спосіб реалізації товарів дає можливість вести торгівлю без оформлення вітрин, праці продавців і т. д. У той же час незвичайна форма торгівлі породжує безліч питань щодо її організації та особливостей відображення операцій в обліку.

Актуальність дослідження полягає у тому, як суб'єктам підприємництва організувати торгівлю за допомогою торгових автоматів, які дозвільні документи для цього потрібні, а також розглянуто важливі нюанси в обліку підприємців у загальній системі.

Автомат працює повністю самостійно за заданою людиною програмою. Але це ще не означає, що суб'єкт підприємництва, отримуючи автомат, може відразу ж його встановити і використовувати. Перше, що він повинен зробити, отримуючи торговий автомат – це зареєструвати його у відповідних органах і отримати передбачені законодавством дозвільні документи [1]. За своєю конструкцією торгові автомати є пересувними малими архітектурними формами. Тому, в першу чергу розміщення торгових автоматів необхідно погоджувати з органами: містобудування та архітектури (з метою отримання дозволу в органах містобудування та архітектури торговий автомат зарезервованою до пересувної малої архітектурної форми); пожежного нагляду; санепідемстанції [1].

Як правило, підприємцям не потрібно отримувати дозвіл органів містобудування та архітектури, якщо торговий автомат розміщується на території ринку та проектна документація дозволяє їх розміщення. Також це відноситься до розміщення торгових автоматів на платформах інженерних споруд, усередині приміщень на частині їх площі. Однак остаточно уточнити дані нюанси підприємці можуть звернувшись до зазначених органів на місцях. Крім того, від підприємця, який встановлює торговельні автомати, можуть вимагати дозвіл на розміщення об'єкта торгівлі, який видають місцеві органи самоврядування. За видачу такого дозволу на розміщення об'єкта торгівлі, власнику автомата потрібно сплатити збір згідно зі статтею 15 Закону про систему оподаткування. Його сума не повинна перевищувати 340 грн при постійній торгівлі у спеціально відведених місцях або 17 грн при разовій торгівлі [2].

Після отримання всіх необхідних дозвільних документів, суб'єкт підприємництва повинен придбати патент. Для власників торгових автоматів придбання патенту відбувається за загальною системою. Торговий патент придбавається окремо для кожної торгової точки. Але якщо підприємець встановлює торговий автомат у приміщенні своєї торгової точки, для якої придбаний патент, то додатковий патент для торгового автомата йому не потрібен. Слід звернути увагу на те, що найпопулярнішими видами реалізації через торгові автомати є продаж приготованих чаю та кави. При реалізації яких патент не потрібен. Але їх основні компоненти відповідно до Закону Про митний тариф потрапляють не до напоїв, а в окрему групу 09 "Кава, чай, мате або парагвайський чай і прянощі" його розділу II "Продукти рослинного походження". Тому для продажу кави та чаю через торговельні автомати без патенту не обійтися [3].

Також статтею 267 ПКУ передбачено випадки, коли суб'єкт підприємництва може отримати пільговий торговий патент. Його вигода полягає в незначній платі порівняно зі звичайним – 0,05 розміру мінімальної заробітної плати щорічно (у 2013 році – 57 грн) [4].

Деякі види товарів, що дають право отримати пільговий торговий патент, та умови їх реалізації можуть зацікавити підприємців для продажу за допомогою торгових автоматів. Наприклад, пільговий торговий патент можна отримати якщо торгувати виключно товарами вітчизняного виробництва, такими, як зубна паста та порошки, косметичні серветки, дитячі пелюшки, папір туалетний, мило господарське, зошити та деякі інші товари. Також пільговий торговий патент можна отримати для торгівлі виключно деякими видами друкованих видань засобів масової інформації вітчизняного виробництва.

При реалізації цих товарів є можливість продавати супутню продукцію (незалежно від країни походження): ручки, олівці, інструменти для креслення, пензлі, мастихіни, мольберти, фарби, лаки, розчинники та закріплювачі для малювання та живопису, полотна, багет, рамки та підрамники для картин, швидкозшивачі, інші канцелярські прилади та конторське приладдя, крім виготовлених із дорогоцінних і напівдорогоцінних металів.

Якщо торговий автомат використовується у роздрібній торгівлі, він приймає грошові кошти. Тому він несе в собі функцію РРО (реєстратора розрахункових операцій). Але особливість торгового автомата полягає в тому, що він не повинен щоденно друкувати фіскальні звітні чеки і зберігати їх у Книгах обліку розрахункових операцій. Разом з цими особливостями у торгових автоматах є свої вимоги обліку розрахункових операцій. Зокрема, з недавнього часу суб'єкт підприємництва повинен забезпечити подачу до органів доходів і зборів по дротових або бездротових каналах зв'язку електронні копії розрахункових документів і фіскальних звітних чеків, що знаходяться на контрольній стрічці в пам'яті торгового автомата або в пам'яті модемів, які до них приєднані. Відповідно, підприємці на загальній системі можуть використовувати тільки ті торговельні автомати, чиє програмне забезпечення дозволить виконати фіскальні функції РРО. Такі торгові автомати повинні бути перераховані в Держреєстрі РРО. Слід зазначити, що загальносистемник може продавати товари через торговельні автомати без фіскального блоку пам'яті, якщо "поставить поруч" касира із звичайним РРО, але це повністю позбавить сенсу використання торгового автомата [5].

Використання торгового автомата через роздрібну торгівлю дозволяється при реалізації продовольчих і непродовольчих товарів тільки нескладного асортименту. Крім того, торгувати продовольчими та непродовольчими товарами в одному дрібнодрібному торговельному пункті можна лише за умови, що продовольчі товари фасовані, мають герметичну (непошкоджену) упаковку і при цьому додержується принцип товарного сусідства. Але не всі види таких товарів дозволено реалізовувати через торговельні автомати. Зокрема, заборона стосовно торгових автоматів накла-

дена на:

- алкогольні напої та тютюнові вироби;
- вогнебезпечні товари побутової хімії, піротехнічні іграшки, паливно-мастильні матеріали;
- вироби, реалізація яких заборонена законодавчими актами;
- товари, які не мають супровідних документів та документів, що підтверджують якість і безпеку товарів, наявність яких обумовлена нормативними актами [2].

З появою в Україні, торговельні автомати придбали масу послідовників, а відносно нова галузь стала бурхливо розвиватися, приносячи мільйони гривень. Очевидна зручність усієї системи і недороге обслуговування сприяло розвитку цілих вендінгових мереж. Торгові автомати можна зустріти в лікарнях, офісних будівлях, університетах, на заправках, та практично скрізь, де можна спостерігати велику кількість людей. Не стоять на місці і виробники торгових автоматів, удосконалюючи традиційне і відкриваючи щось нове, що може вдихнути нове життя в галузь [1].

Головним плюсом підприємництва, пов'язаного з установкою торгових автоматів, є маленькі витрати на оренду площі і зручність торгівлі. Слід розглянути маленькі витрати. Торгові автомати можуть розташовуватися на площі в 0,5 – 1 кв. м, що істотно спрощує вибір місця розташування, і тим самим зменшує витрати на пошук цього місця. Можна поставити автомат у популярному торговому центрі і заплатити при цьому небагато, після чого всі витрати окупляться мінімум через півроку. Автономна робота дозволяє економити час і займатися своїми справами, в той час як апарат буде приносити стабільний прибуток без участі власника. Залишається лише вчасно реагувати на сигнали про те, що інгредієнти закінчуються [2].

Таким чином, реалізація товарів через торгові автомати має дуже багато особливостей і нюансів, це дуже популярний вид діяльності, який до кінця не освоєний і вимагає більшої уваги. Оскільки цей вид діяльності дуже прогресує, необхідно розглядати всі особливості та нюанси більш широко і поглиблено.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

---

**Література:** 1. <http://academic.ru/dic.nsf/ruwiki/18180>. 2. Гузло Б. Б. Журнал "Торговля и налогообложение" / Б. Б. Гузло. – 2009. – № 2. 3. Закон про патентування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 5. Державний реєстр України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЯКА ВИКОРИСТОВУЄТЬСЯ НА ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

*Анотація. Уточнено поняття "технологія обліку розрахунків з оплати праці", досліджено українські нормативно-законодавчі акти, які контролюють трудові відносини та порядок обліку заробітної плати, обґрунтовано, що технологія обліку розрахунків з оплати праці, яка застосовується вітчизняними промисловими підприємствами, регулюється законодавством України.*

*Анотация. Уточнено понятие "технология учета расчетов по оплате труда", исследованы украинские нормативно-законодательные акты, которые контролируют трудовые отношения и порядок учета заработной платы, обосновано, что технология учета расчетов по оплате труда, которая применяется отечественными промышленными предприятиями, регулируется законодательством Украины.*

*Annotation. The concept "technology of accounting of wages" is specified. Ukrainian regulatory laws that control labour relations and the payroll accounting are studied. The technology of accounting of wages, which is used by domestic industry, is proved to be governed by the legislation of Ukraine.*

*Ключові слова: облік розрахунків, оплата праці, виробничі підприємства.*

Оплата зачіпає інтереси як підприємства-роботодавця, так і кожного співробітника. Вона визначає соціальні та трудові відносини між роботодавцем і працівником. Своєчасне і правильне нарахування соціальних внесків забезпечує оплату страхових випадків найманих робітників, а також їхньої майбутньої пенсії. Тому розрахунки з оплати праці мають бути повними, правильними і правдивими. Їх необхідно представляти у зручній формі для розуміння співробітниками, а також для аналізу ефективності використання персоналу. В Україні ці вимоги виконуються завдяки державному регулюванню трудових відносин та стандартизації бухгалтерського обліку.

Метою статті є обґрунтування сутності та надання характеристики технології обліку розрахунків із заробітної плати, яка застосовується виробничими підприємствами України для нарахування та виплати персоналу винагороди за працю. Для досягнення мети необхідно виконати такі завдання: по-перше, дослідити і визначити поняття "технологія обліку розрахунків із заробітної плати"; по-друге, довести, що така бухгалтерська технологія використовується вітчизняними підприємствами в умовах всебічного законодавчого контролю держави.

Проблемам удосконалення організації й обліку, аналізу праці присвячені роботи таких, вчених, як: Бутинець Ф. Ф., Клименко О. В., Маляревський Ю. Д., Л. Пантелійчук, Семенов Г. А., О. Сліпачук, Щирба І. М. та ін.

Згідно із Законом України про бухгалтерський облік [1], загальна мета обов'язкового ведення бухгалтерського обліку на підприємстві – це надання внутрішнім і зовнішнім користувачам повної, правдивої та неупередженої інформації для прийняття рішень. У випадку розрахунків з оплати праці на підприємстві, бухгалтерський облік має виконувати такі завдання: забезпечувати контроль за дотриманням кількісного складу працівників і використанням робочого часу; визначати фактично відпрацьований час; своєчасно і правильно обчислювати заробітну плату кожного працівника, розподіляючи нараховану заробітну плату за напрямками витрат; правильно формулювати фонд оплати праці; достовірно розподіляти нараховану заробітну плату на собівартість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг); забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати; здійснювати розрахунки з бюджетом стосовно утриманого податку з доходів фізичних осіб і з органами соціального страхування щодо відрахувань єдиного соціального внеску; забезпечувати інформацією внутрішніх користувачів: розрахунковими листками працівників, всебічними даними щодо оплати праці керівників, аналітиків та аудиторів; забезпечувати інформацією щодо оплати праці зовнішніх користувачів відповідно до вимог українського законодавства: складати фінансову і статистичну звітність, що містить інформацію відносно оплати праці, та у необхідні терміни подавати її до відповідних державних установ; складати податкову звітність та звітність за єдиним соціальним внеском.

Прийоми, методи, засоби та процеси бухгалтерського обліку можна об'єднати поняттям "технологія". У таблиці зібрані визначення технології, запропоновані вітчизняними та іноземними науковцями.



## Визначення поняття "технологія" відносно бухгалтерського обліку

№	Трактування поняття	Автори
1	Технологія – це засіб перетворення сировини (людських, матеріальних або інформаційних ресурсів) у необхідні продукти та послуги	Волощук Л. О. [2]
2	Технологія – це сукупність прийомів, що застосовують у якій-небудь справі, майстерстві, мистецтві	Єфремова С. О. [3]
3	Технологія – у широкому сенсі – сукупність методів, процесів і матеріалів, що використовуються у будь-якій галузі діяльності, а також, науковий опис способів технічного виробництва	Мескон М. Х. [4]
4	Технологія – поєднання кваліфікаційних навичок, обладнання, інфраструктури, інструментів і відповідних технічних знань, необхідних для здійснення бажаних перетворень у матеріалах, інформації та людях	Л. Дейвис [5]
5	Технологія – це результат інтелектуальної діяльності, сукупність систематизованих наукових знань, технічних, організаційних та інших рішень про перелік, строк, порядок та послідовність виконання операцій, процесу виробництва та/або реалізації і зберігання продукції, надання послуг	Шваб О. В. [6]

З огляду на проведені дослідження цілей бухгалтерського обліку і таблиці, пропонується визначити технологію обліку розрахунків з оплати праці таким чином. Це сукупність бухгалтерських прийомів, методів та процесів, які використовуються для збору, систематизації та обробки інформації щодо нарахування та виплати персоналу підприємства винагороди за виконану роботу.

В Україні фінансовий облік є обов'язковим для підприємств усіх форм власності та здійснюється згідно з вимогами Закону про бухгалтерський облік [1] та Національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку [7]. Тому можна стверджувати, що технологія обліку розрахунків з оплати праці на вітчизняних підприємствах регламентована вимогами законодавства України і має лише відмінності, які можна передбачити в Наказі про облікову політику. Наприклад до таких особливостей належать: застосування погодинно-преміальної форми оплати праці та тарифної системи, ведення автоматизованого обліку в програмному середовищі "1С Бухгалтерія", використання аналітичних субрахунків для обліку оплати праці, а також власних розроблених графіків документообігу.

Дотримуючись Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" [8], вітчизняні підприємства мають регулярно здійснювати індексацію доходів працівників, коректуючи суми нарахованої заробітної плати на індекси інфляції, оприлюднені Державним комітетом статистики.

Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці ведеться із використанням Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [9]. Розрахунки за виплатами працівникам здійснюються на синтетичному рахунку 66, який належить до 6 класу рахунків "Поточні зобов'язання" і має такі субрахунки: 661 "Розрахунки за заробітною платою", 662 "Розрахунки з депонентами", 663 "Розрахунки за іншими виплатами". Аналітичний облік ведеться видами виплат, за видами утримань і за кожним працівником. Кредитовий оборот за звітний період синтетичного рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" дорівнює сумі всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком. Дебетовий оборот за звітний період рахунку 66 є сумою всіх утримань за аналітичними рахунками. Кредитове сальдо рахунку 66 – це сума, що належить до виплати персоналу і проставляється у розрахунково-платіжній відомості на виплату заробітної плати.

Облік розрахунків із заробітної плати здійснюється відповідно до П(С)БО 16 "Витрати" та П(С)БО 26 "Виплати працівникам" [7]. У П(С)БО 16 "Витрати" викладені вимоги до групування витрат на оплату праці за калькуляційними статтями та елементами витрат. У П(С)БО 26 викладена методологія нарахування та оцінювання виплат працівникам.

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати здійснюється відповідно до Наказу Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489, яким було затверджено типові форми первинної облікової документації: Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (форма № П-1); Особова картка працівника (форма № П-2); Наказ (розпорядження) про надання відпустки (форма № П-3); Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (форма № П-4); Табелі обліку використання робочого часу (форма № П-5); Розрахунково-платіжна відомість працівника (форма № П-6); Розрахунково-платіжна відомість працівника (зведена) (форма № П-7).

Для обчислення заробітної плати, яка підлягає виплаті працівникові, нараховується заробітна плата за місяць і з цієї суми здійснюються необхідні утримання, у тому числі податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, аліменти, відшкодування допущеного браку тощо. Розрахунок здійснюється в розрахунково-платіжній відомості (типова форма № П-6). У лівій частині відомості кожному робітникові записуються суми всіх видів нарахувань заробітної плати (оплата за тарифною системою або посадовим окладом, оплата праці за час перебування у відрядженні, премія, індексація заробітної плати, оплата відпустки за поточний місяць, оплата за суміщення



професій, за роботу в нічний час тощо), а в правій частині відображаються всі види утримань та сума до видачі. Розрахунково-платіжні відомості складаються щомісяця в аналітиці структурних підрозділів підприємства (відділи, цехи, бригади).

На більшості сучасних виробничих підприємств України бухгалтерський облік повністю автоматизований завдяки використанню програмного середовища "1С: Бухгалтерія. Версія 8.2". У базі даних у довіднику "Співробітники" міститься інформація по працівниках підприємства, а саме їхні особисті дані, ідентифікаційні коди платників податків, структурні підрозділи, присвоєні кваліфікаційні рівні й тарифні коефіцієнти, посадові оклади. У відповідних довідниках програми зберігаються дані щодо ставки податку з фізичних осіб, ставки нарахування та утримання єдиного соціального внеску. Мають електронні аналоги всі типові форми первинної облікової документації, затверджені Наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489 для оформлення розрахунків з оплати праці.

Автором статті запропоновано власне визначення поняття "технологія обліку розрахунків з оплати праці". Доведено, що в Україні трудові відносини та розрахунки з заробітної плати всебічно регулюються законодавством. Також є стандартизованими і регламентованими більшість бухгалтерських процедур зі збору, систематизації та обробки інформації щодо нарахування та виплати персоналу підприємства винагороди за виконану роботу. Таким чином, технологія обліку розрахунків з оплати праці на виробничих підприємствах повністю регламентована вимогами законодавства України.

*Наук. керівн. Черноіванова Г. С.*

**Література:** 1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996 – XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 40. – Ст. 365. 2. Волощук Л. О. Технологія оцінки і обліку інтелектуальної складової діяльності як передумова для комплексного аналізу інноваційного потенціалу виробничого підприємства / Л. О. Волощук // Облік. Аналіз. Аудит. – 2012 р. – № 3–4. – С. 89–93. 3. Єфремова С. О. Загальний електронний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tolkslovar.ru/t2446.html>. 4. Мескон М. Х. Основи менеджменту [Електронний ресурс] / М. Х. Мескон. – Режим доступу : <http://www.bibliotekar.ru/biznes-43/58.htm>. 5. Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента / под ред. Й. Кондо ; пер. с англ. – Н. Новгород : ООО СМЦ "Приоритет", 2007. – 206 с. 6. Шваб О. В. Проблеми формування, використання та оцінки інтелектуального капіталу підприємства / О. В. Шваб // Економічні науки. Серія "Економіка та менеджмент" : Збірник наукових праць. – Луцький державний технічний університет. – Випуск 5 (18). – Ч. 2. – Редкол.: відп. ред. д.е.н., професор Герасимчук З. В. – Луцьк, 2008. – 371 с. 7. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buhgalter911.com/Res/PSBO/PSBO.aspx>. 8. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2000. – № 48. – Ст. 409. 9. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99>.

---

**Бублик М. О.**

УДК 657.421:658.783

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## **ПРАКТИКА НОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ**

*Анотація. Визначено основні проблеми роботи на підприємстві, пов'язані з використанням виробничих запасів. Розроблено рекомендації стосовно нормування виробничих запасів на підприємстві. Надано характеристики основних понять і процесу нормування виробничих запасів загалом.*

*Анотация. Определены основные проблемы работы на предприятии, связанные с использованием производственных запасов. Разработаны рекомендации по нормированию производственных запасов на предприятии. Предоставлены характеристики основных понятий и процесса нормирования производственных запасов в целом.*

---

© Бублик М. О., 2013

*Annotation. The basic company problems associated with the use of inventory are highlighted. Recommendations concerning the rate-setting of inventory at production facilities are developed. The characteristics of the basic concepts and the process of valuation of inventory as a whole are given.*

*Ключові слова: виробничі запаси, виробничий менеджмент, сировина й матеріали, норма запасу.*

Аспект управління запасами є великою складовою, у якому поєднуються завдання фінансового менеджменту із завданнями виробничого менеджменту й маркетингу.

Усе це має забезпечити процес виробництва й реалізації продукції при мінімізації поточних витрат на обслуговування запасів. Виконання цієї основної мети починається з визначення норм запасів.

Управління запасами – це політика компанії, спрямована на мінімізацію загальної суми витрат на утримання запасів за умови задовільного обслуговування клієнтів.

Актуальність даної теми обумовлюється тим, що запаси є складовою обігових коштів підприємства, а ефективне використання обігових коштів багато в чому залежить від правильного визначення споживи в них. Період часу від моменту споживання виробничих запасів, перетворення їх у готову продукцію до її реалізації, може бути досить тривалим. Надходження виторгу від реалізації продукції часто не збігається з моментом споживання матеріальних ресурсів. Це визначає необхідність формування обігових коштів у певному розмірі, що має на увазі їх нормування, тобто визначення оптимальної величини. Дослідженням теми ефективного використання запасів займалися такі вчені, як: Бутинець Ф. Ф., Виговська Н. Г., Вознюк А. Г., Завгородній В. П., Михайлов А. М., Саблук П. Т., але удосконалення даного питання залишається відкритим.

Об'єктом дослідження є виробничі запаси.

Предмет дослідження – розробка норм щодо використання виробничих запасів.

Метою роботи є розкриття особливостей нормування обігових коштів підприємства та виробничих запасів зокрема.

Під нормуванням обігових коштів розуміється процес визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в обігових коштах. До нормованих обігових коштів відносять обігові виробничі фонди й готову до реалізації продукцію. На підприємстві визначення потреби в обігових коштах повинне бути пов'язане з кошторисом витрат на виробництво й виробничі плани підприємства. У виробничому плані потрібно обґрунтувати випуск конкретних видів продукції в потрібній кількості й у певний термін. Крім того, відображаються можливі виробничі витрати з випуску продукції, що визначають у сумі виробничу собівартість продукції. Саме величина виробничих витрат лежить в основі визначення потреби в обігових коштах [1, с. 20–21].

Виробничий план підприємства необхідно проробити не тільки на майбутній період, але й на перспективу – на 2 – 3 роки для того, щоб оцінити можливу динаміку витрат на виробництво й зміну величини обігових коштів для утворення виробничих запасів і заділів незавершеного виробництва. Виробничі запаси повинні бути мінімальними стосовно конкретних умов постачання й достатніми, щоб забезпечити безперебійну роботу підприємства, тобто оптимальними. Однак у перспективних розрахунках, крім цього, враховується фактор зростання цін. Розмір коштів, вкладених у незавершене виробництво, багато в чому залежить від тривалості виробничого циклу, що визначається технологією виробництва продукції, її техніко-економічними характеристиками й споживчими властивостями. Визначення величини обігових коштів, необхідних для утворення запасів готової продукції на складі, тісно пов'язане із прогнозуванням обсягів реалізації продукції. У іншому випадку, випущена продукція осяде на складі, і значна частина коштів буде відвернена з обороту, що може вплинути на стабільність фінансового стану підприємства й привести до банкрутства. При цьому зростає необхідність визначення споживи у власних обігових коштах для нормального функціонування підприємства. Однією з основних складових обігових коштів підприємства є виробничі запаси [2, с. 23–23]. Виробничі запаси – це комплексна група, що включає сировину, матеріали, покупні напівфабрикати, паливо, тару, запасні частини, малоцінні й швидкозношувані предмети. У зв'язку з різним характером функціонування їх у процесі виробництва, методи нормування окремих елементів виробничих запасів неоднакові. Норматив обігових коштів – це планова величина коштів, яка постійно необхідна підприємству для його виробничої діяльності. Загальний норматив обігових коштів або сукупність обігових коштів підприємства визначається як сума нормативів, розрахованих по окремих елементах обігових коштів [3, с. 11–13]. Норма запасу – це розрахункова величина мінімальної кількості матеріальних ресурсів, яка необхідна підприємству для забезпечення безперебійного виробництва продукції або реалізації товарів. Метою нормування виробничих запасів є необхідність визначити такий їх рівень, який би забезпечував рівномірність і ритмічність випуску продукції. Норма запасу залежить від таких факторів: потреба підприємства в різних видах сировини й матеріалів; періодичність виготовлення й відвантаження продукції постачальником; обсяги поставок; можливість гарантованого комплексу поставок покупцеві; місце розміщення підприємства-покупця щодо продавця; види використаного транспорту; сезонність поставки й використання матеріалів; комплектність і номенклатурно-якісні параметри запасів [4, с. 45–46].

Для встановлення норми запасу використовують декілька вимірників: натуральних (тонах, метрах, штуках і т. д.), грошових і в днях. Натуральні й грошові вимірники характеризують абсолютну величину запасу, а запас у днях – відносну. Нормування обігових коштів забезпечує безперервність процесу виробництва й сприяє ефективному використанню ресурсів промислового підприємства. Якість і обґрунтованість норм і нормативів значною мірою залежать від методів їх



розрахунку. При визначенні норм запасів використовують три групи методів: евристичні, методи техніко-економічних розрахунків і журливі методи. Евристичні методи припускають використання досвіду фахівців, які вивчають звітність за попередній період, аналізують ринок і ухвалюють рішення щодо мінімально необхідних запасів. Засновані, значною мірою, на суб'єктивному розумінні тенденцій розвитку попиту. До групи евристичних, зокрема, ставиться дослідно-статистичний метод. Якщо поставлене завдання в галузі управління запасами досить складне, може використовуватися досвід не одного, а декількох фахівців. Аналізуючи потім по спеціальному алгоритмі їх суб'єктивні оцінки ситуації й запропонованих рішень, можна одержати досить гарне рішення, що майже не відрізняється від оптимального. Цей метод так само належить до групи евристичних і зветься методом експертних оцінок. Сутність методу техніко-економічних розрахунків складається у поділі сукупного запасу залежно від цільового призначення на окремі групи, наприклад, номенклатурні або асортиментні позиції. Далі для виділених груп окремо розраховуються страхові, поточні й сезонні запаси, кожний з яких, у свою чергу, може бути розділений на деякі елементи. Наприклад, страховий запас – на випадок підвищення попиту або порушення терміну завезення матеріалів від постачальників. Метод техніко-економічних розрахунків дозволяє досить точно визначати необхідний розмір запасів, однак трудомісткість його велика. Попит на товари або продукцію найчастіше становить випадковий процес, що може бути описаний методами математичної статистики. Одним із найбільш простих економіко-математичних методів визначення розміру запасу є метод екстраполяції (згладжування), що дозволяє перенести темпи, що склалися в утворенні запасів у минулому, на майбутнє.

Практика вдосконалення нормативної бази застосовує широке впровадження більш точних методів і нормативів, створення розрахунково-обґрунтованих норм на всі види робіт і процесів. На багатьох підприємствах для визначення нормативів обігових коштів використовується метод прямого розрахунку, етапами реалізації якого є: 1. Визначення норм запасу по окремих видах матеріальних цінностей. Норма запасу становить показник, що виражається в днях. 2. Розрахунок одноденної витрати матеріальних цінностей, виходячи з кошторису витрат на виробництво. У незавершеному виробництві при визначенні одноденних витрат необхідно виходити з величини витрат на виробництво товарної продукції. 3. Визначення нормативу обігових коштів по кожній статті в грошовому вираженні шляхом множення одноденних витрат в грошовому вираженні на норму запасу в днях. 4. Обчислення сукупного нормативу або загальної потреби в матеріальних цінностях підприємства шляхом підсумовування нормативів по окремих статтях. 5. Заключний етап нормування – визначення норм і нормативів по окремих матеріальних цінностях для підрозділів підприємства, де вони використовуються й виготовляється продукція. 6. Норми запасу в днях застосовуються протягом декількох років, якщо істотно не змінюються умови виробництва, постачання й збуту, методика розрахунків. Метод прямого розрахунку забезпечує розробку обґрунтованих нормативів на підприємстві з урахуванням усіх факторів, пов'язаних з особливостями постачання, виробництва й реалізації продукції. У складі виробничих запасів найбільшу питому вагу займають сировина й матеріали.

Визначення одноденних витрат сировини, матеріалів, покупних напівфабрикатів відбувається по кошторису витрат на виробництво планованого кварталу без відрахування зворотних відходів. Величина одноденних витрат по номенклатурі споживаної сировини, матеріалів і покупних напівфабрикатів обчислюється шляхом розподілу суми їх витрат на виробництво планованого періоду (квартал) на кількість днів у періоді (кварталі). Норма запасу в днях визначається як середня величина, розрахована на основі норм по видах або групах матеріальних цінностей. Якщо номенклатура сировини й матеріалів дуже велика, то норма розробляється по основних їх видах (групах), що становлять не менше 70 % усієї вартості споживаних матеріальних цінностей. Норма запасу в днях включає такі елементи: технологічний запас; поточний (складський) запас; гарантійний (страховий) запас; сезонний запас. Технологічний і гарантійний запаси утворюють мінімально необхідний запас, що повинен бути на складі на випадок непередбачених обставин. Разом з поточним запасом мінімальний запас утворює максимальний запас або загальний запас матеріальних ресурсів. Технологічний запас включає час на підготовчі операції (дроблення лома металу, підготовка матеріалів тощо), якщо вони не є складовою частиною виробничого циклу. Норма поточного (складського) запасу залежить від частоти й рівномірності поставок матеріалів, рівномірності їх споживання у виробництві. Норма, як правило, включає середній поточний запас у розмірі 50 % від тривалості інтервалу між поставками. Інтервал поставок визначають на основі договорів з постачальниками або ж, виходячи з фактичних даних про надходження за попередній період (рік). У тих випадках, коли при розробці норм обігових коштів, у частині поточного запасу, по окремих видах матеріалів відсутні планово-календарні терміни поставок, середній інтервал між поставками визначають на підставі даних про фактичне надходження матеріалів. Для цього кількість днів у році (365) варто розділити на загальну кількість поставок даного виду матеріалу за звітний рік. При розрахунку середнього інтервалу не враховують дрібні партії й надмірно великі надходження.

Сировина й матеріали, що надходять від декількох постачальників, можуть істотно відрізнятися по обсягу поставок і по тривалості інтервалів, що обумовлюється рядом причин – особливостями в транспортуванні, періодичністю випуску даних матеріальних цінностей у постачальників тощо. У таких випадках середній інтервал між поставками обчислюється як середньозважена величина. При цьому кожна поставка сировини й матеріалів множить на інтервал у днях до наступної поставки й сума отриманих добуток ділиться на загальний обсяг поставки, прийнятий для розрахунку середньозваженого інтервалу [5, с. 97–99]. Гарантійний (страховий) запас створюється з метою попередження наслідків від можливих перебоїв у постачанні через порушення умов поставок або затримки вантажу в процесі транспортування, а також при зміні постачальником термінів



відвантаження в межах, що допускаються особливими умовами поставки або договором. Норма страхового запасу встановлюється в межах 50 % від поточного запасу. В окремих випадках норма обігових коштів по страховому запасу деяких видів матеріалів може бути збільшена понад 50 % від норми поточного запасу (зимовий запас). Величина сезонного запасу встановлюється за даними про фактичні умови поставок і потреби в матеріалах. На основі норм обігових коштів, розрахованих по таких елементах – технологічному, поточному, страховому, сезонному запасам, визначають норматив по видах, групах і в цілому по сировині й матеріалах [6].

Норматив допоміжних матеріалів обчислюється шляхом множення норми на величину оденденних витрат по кошторису на виробництво в планованому періоді (кварталі). Норми (у днях) по видах (групах) допоміжних матеріалів розраховують у такому ж порядку, як і по основних матеріалах. Норматив запасів палива встановлюється по видах палива (крім газу), використовуваного як для технологічних цілей, так і для господарських потреб підприємства. Величина нормативу по цій статті визначається аналогічно методу розрахунку нормативу запасів сировини й основних матеріалів. Сукупний норматив виробничих запасів підприємства на плановий рік визначають шляхом підсумовування всіх раніше встановлених нормативів по кожній статті нормованих обігових коштів у грошовому вираженні. Виходячи із загальної потреби підприємства в обігових коштах розраховують приріст (зменшення) нормативу обігових коштів у плановому році порівняно зі звітним роком у вигляді різниці між нормативами на кінець і на початок планового року. Ці дані використовують при складанні фінансового плану підприємства [7, с. 11–12].

Підводячи висновок, слід зазначити, що нормування виробничих запасів – один із найбільш ефективних шляхів щодо підвищення ефективності їх використання. Із всього зазначеного слід виділити, що який би метод управління запасами не обрало підприємство, існують мінімальні вимоги, щоб дана система могла б забезпечити можливість реалізувати різні методи планування запасів. Окрім того, їх виконання, як правило, відразу ж безпосередньо позначається на зменшенні вартості доставки й зниженні витрат на зберігання запасів. Ці вимоги стосуються налагодження необхідної логістики операцій, а також постановки управлінського обліку.

*Наук. керівн. Горяєва М. С.*

---

**Література:** 1. Пестрецова О. Управление запасами как процесс получение прибыли / О. Пестрецова // Справочник экономиста. – 2007. – № 2. – С. 50–51. 2. Семенов Г. А. Организация управления активами предприятия и их источниками : монография / Г. А. Семенов. – Запорожье : ЗГИА, 2004. – 342 с. 3. Сліпачук О. Управління запасами / О. Сліпачук. // Справочник экономиста. – 2006. – № 6. – С. 73–76. 4. Зайцев Н. Л. Экономика промышленного предприятия : учебн. пособ. / Н. Л. Зайцев. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 284 с. 5. Зайцев Н. Л. Экономика промышленного предприятия / Н. Л. Зайцев. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 336 с. 6. Типовий порядок визначення норм запасів товарно-матеріальних цінностей. Розроблено Міністерством економіки України та міністерством фінансів України. – 1993. – № 463 (170). 7. Примак Т. О. Економіка підприємства : навч. посібн. / Т. О. Примак. – 2-ге вид., стер. – К. : Вікар, 2002. – 176 с.

УДК 656.065.35

---

**Гога І. Г.**

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ПАЛИВНО-МАСТИЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ**

*Анотація. Розглянуто та проаналізовано основні проблеми та особливості ведення обліку паливно-мастильних матеріалів. Досліджено, що більшість підприємств мають у власності чи орендують автомобілі. Доведено, що витрати, пов'язані з експлуатацією автомобіля на підприємстві, нерідко складають значну частку у валових витратах.*

*Аннотация. Рассмотрены и проанализированы основные проблемы и особенности ведения учета горюче-смазочных материалов. Исследовано, что большинство предприятий имеют в собственности или арендуют автомобили. Доказано, что расходы, связанные с эксплуатацией автомобиля на предприятии, нередко составляют значительную долю в валовых расходах.*

---

© Гога І. Г., 2013



*Annotation. The main problems and features of accounting petrol, oil and lubricants are considered and analysed. Most businesses are found to own or lease vehicles. The costs associated with the operation of vehicles at the company are proved to often account for a large share of the gross expenditure.*

*Ключові слова: паливно-мастильні матеріали, витрати на паливно-мастильні матеріали, первісна вартість, справедлива вартість, облік, нормування витрат палива, лінійні норми.*

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що всі підприємства у своїй діяльності не можуть обійтися без використання автомобіля. А якщо є автомобіль, то відповідно є й витрати на паливно-мастильні матеріали (ПММ). Ці витрати, пов'язані з експлуатацією автомобіля на підприємстві, нерідко складають значну частку у валових витратах. Тому, щоб витрати на паливно-мастильні матеріали повною мірою враховувалися при визначенні валових витрат, необхідно не тільки підтвердити їх документами, але забезпечити відповідність нормативних (розрахункових) витрат палива і фактичних витрат.

Багато уваги приділяли вивченню цього питання такі вчені, як: Бутинець Т. А., Бутинець Ф. Ф., Бабич В. В, Свідерський Є. І., Ковальчук Є. К., Бобрівець С. В. та ін. [1]. Треба відзначити, що завдяки цим вченим відбулося значне розширення вивчення паливно-мастильних матеріалів, а також ведення їх обліку.

Об'єктом дослідження є процес організації обліку паливно-мастильних матеріалів, порядок їх надходження, використання та списання.

Предметом дослідження є інформаційне забезпечення щодо питань ведення обліку паливно-мастильних матеріалів.

Облік витрат на автотранспортних підприємствах (АТП) здійснюється відповідно до П(С)БО 16 "Витрати" та Методичних рекомендацій з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті, затверджених наказом Міністерства транспорту України від 05.02.01 № 6 [2].

Згідно з п. 4 П(С)БО 9 "Запаси", затвердженого наказом Мінфіну України від 20.10.99 № 246 (П(С)БО 9 "Запаси"), активи, придбані для подальшого продажу, відносяться до запасів підприємства [3]. Відповідно до П(С)БО 9 "Запаси", запаси визнаються активом, якщо існує ймовірність, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди, пов'язані з їх використанням, і їх вартість може бути достовірно визначена. Під економічною вигодою при цьому розуміється потенційна можливість отримання підприємством грошових коштів від використання активів. Запаси, що відповідають переліченим критеріям, підлягають відображенню у складі активів підприємства. Запаси, що не принесуть підприємству жодних економічних вигід у майбутньому і, отже, не відповідають критеріям активу, мають бути виключені зі складу активів та списані з балансу підприємства.

У бухгалтерському обліку паливно-мастильні матеріали відображаються на рахунку 203 "Паливо" за видами і місцем знаходження. Надходження ПММ на підприємство відбувається таким чином: за оплату коштами, бартером, безоплатно отримані, внесок до статутного капіталу, при виявленні надлишків під час проведення інвентаризації. Крім того, АТП фактично купують ПММ одним із таких способів: за талони, з доставкою на заправний пункт або склад підприємства з подальшим відпуском їх в експлуатацію (використання), за готівку із складанням авансового звіту.

Згідно із П(С)БО 9 "Запаси" ПММ належать до складу запасів за первісною вартістю [3]. Первісна вартість ПММ залежить від способу надходження і складається із таких елементів: вартості придбання у постачальника, за винятком непрямих податків; ввізного мита (при імпорті); непрямих податків, які не відшкодовуються підприємству; транспортно-заготівельних витрат; інші витрати, пов'язані з придбанням і доведенням ПММ до стану, в якому вони будуть використовуватися у запланованих цілях. Якщо ПММ надходять на підприємство як внесок до статутного капіталу, то первісною їх вартістю буде узгоджена засновниками справедлива вартість. Аналогічно, якщо ПММ безоплатно надходять на підприємство або в обмін на подібні активи, то їх первісною вартістю буде справедлива вартість. Згідно з П(С)БО 19 "Об'єднання підприємств", справедлива вартість – сума, за якою можна продати актив або оплатити зобов'язання за звичайних умов на певну дату [4].

Крім того, паливно-мастильні матеріали можуть надходити на підприємство, шляхом їх придбання підзвітною особою.

Фактичне списання ПММ здійснюється згідно з Наказом Міністерства транспорту України від 10.02.98 № 43 "Про затвердження норм витрат ПММ на автомобільному транспорті на підставі подорожніх листів" [5]. При цьому слід врахувати, що списанню підлягають не фактично витрачені ПММ (залишок пального в баку + кількість заправленого пального – залишок пального в баку після повернення автомобіля), а нормативне, розраховане витрачання ПММ [6].

Нормування витрат палива – це встановлення допустимої межі його використання в певних умовах експлуатації автомобілів, для чого застосовуються базові лінійні норми, встановлені залежно від моделей автомобілів, та система нормативів і коригувальних коефіцієнтів, які враховують виконану транспортну роботу, кліматичні, дорожні та інші умови експлуатації.

Технологічними нормами є лінійні норми (допустима межа витрат палива), вони включають витрати палива для здійснення транспортування вантажів, перевезення пасажирів. Витрати на гаражні й інші господарські потреби, не пов'язані безпосередньо з технологічними процесами, не включаються до лінійних норм і встановлюються окремо.

Для автомобілів встановлені такі норми витрат палива: базова лінійна норма на пробіг автомобіля на 100 км; норма виконання транспортної роботи (враховує додаткові витрати палива при русі автомобіля з вантажем) – на 100 т/км; норма на одну тону спорядженої маси (враховує додаткові умови витрати пального при зміні спорядженої маси автомобіля, причепа, напівпричепа); нор-

ма поїздки з вантажем (враховує збільшення витрат пального, пов'язане з маневруванням і виконанням операцій завантаження-розвантаження) – на одну поїздку; норма на виконання спеціальної роботи на 100 км; норма на роботу спеціального обладнання, встановленого на автомобілях – на годину або виконану операцію; норма на роботу незалежного обігрівача – на одну годину роботи незалежного обігрівача.

Базові лінійні норми витрат пального встановлені у таких одиницях вимірювання: для дизельних автомобілів та автомобілів, що працюють на зрідженому (скрапленому) нафтовому газі та бензині, – у літрах на 100 км пробігу (л/100 км); для автомобілів, що працюють на стисненому природному газі, у м куб на 100 км; для газодизельних автомобілів норми витрат стисненого природного газу, – у м куб. на 100 км [5].

У наш час будь-яке підприємство не може обійтися без використання автотранспорту. Придбати для нього паливо за готівку не завжди зручно, особливо якщо на підприємстві є великий автопарк, тому більшість суб'єктів господарської діяльності переходить на безготівковий спосіб розрахунків та купує паливно-мастильні матеріали з використанням талонів та паливних карток. У межах даного дослідження було розглянуто документальне оформлення та облік палива, отриманого різними способами, проаналізовано забезпечення обліку паливно-мастильних матеріалів, сформовано понятійний апарат ПММ, визначено особливості в обліку придбання ПММ на основі П(С)БО, виділено основні умови, що мають найбільше значення при обліку ПММ. Отже, своєчасний, повний і правильний облік надходження і витрачання палива у кількісному і вартісному обчисленні має важливе значення в діяльності підприємства.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

**Література:** 1. Бутинець Т. А. Бухгалтерський облік : навч. посібн. для студ. / Т. А. Бутинець, Л. В. Чижевська, С. Л. Береза. – Житомир : ЖІТІ, 2000. – 672 с. 2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 р. № 318 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua/](http://www.rada.gov.ua/). 3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 "Запаси", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 20 жовтня 1999 р. № 246 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua/](http://www.rada.gov.ua/). 4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 19 "Об'єднання підприємств", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 7 липня 1999 р. № 163 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua/](http://www.rada.gov.ua/). 5. Норми витрат палива й мастильних матеріалів для автомобільного транспорту, затверджені наказом Міністерства транспорту України від 10.02.98 № 43 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.balance.ua/ua/sai/sprav\\_info](http://www.balance.ua/ua/sai/sprav_info). 6. Маляревський Ю. Д. Облік у галузях виробництва і послуг : навч. посібн. / [Ю. Д. Маляревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с.

УДК 657.421

**Костишин К. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

## ОБҐРУНТУВАННЯ СУТНОСТІ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

*Анотація. Проаналізовано категорію "основні засоби" у вітчизняному законодавстві та основні підходи вчених-економістів до визначення даного поняття. Сформульовано універсальне визначення основних засобів відповідно до сучасної економічної науки та теорії бухгалтерського обліку.*

*Аннотация. Проанализирована категория "основные средства" в отечественном законодательстве и основные подходы ученых-экономистов к определению данного понятия. Сформулировано универсальное определение основных средств в соответствии с современной экономической наукой и теорией бухгалтерского учета.*

*Annotation. The category "fixed assets" in the domestic legislation and basic approaches of scientists in economics to the definition of this concept are analysed. A universal definition of fixed assets in accordance with modern economic science and the theory of accounting is formulated.*

*Ключові слова: капітал, засоби праці, матеріальні активи, основні засоби, основні фонди.*



Однією з головних домінант функціонування та розвитку економічної системи є засоби праці або основні засоби. Протягом багатьох століть вони були основним фундаментом для початку ведення будь-якої діяльності чи то в ринковій, чи в командно-адміністративній економічній системі. У наш час дане поняття має доволі багато значень, але для усунення протиріч у законодавстві не повинно бути двоякого тлумачення. Тому дослідження сутності даного поняття є не тільки актуальним, але й необхідним у практичній діяльності.

Значний внесок у розвиток теорії до вирішення проблеми сутності категорії основних засобів зробили такі науковці: Балабанов І. Г., Бутинець Ф. Ф., Виговська Н. Г., Вознюк А. Г., Завгородній В. П., Михайлов А. М., Саблук П. Т., Сухарський В. С., Моссаковський В. Б., Ткаченко Н. М., Фамінський І. П., Шурда Л. Д. та ін.

Метою даного дослідження є формулювання єдиного підходу до визначення поняття "основні засоби".

Об'єктом дослідження є основні засоби підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні обґрунтування сутності визначення поняття "основні засоби".

Капітал (лат. *capitalis* – головний) – це одна з найважливіших категорій економічної науки, обов'язковий елемент ринкової економіки, необхідний фактор і ресурс виробництва, головний об'єкт ринку капіталу.

А. Сміт визначає фонди як матеріальне підґрунтя для утворення капіталу. Ще один вчений-економіст Давид Рікардо зазначає, що "капітал – це нагромаджена праця або все те, що бере участь у виробництві" [1, с. 82].

Карл Маркс, автор фундаментальної праці "Капітал. Критика політичної економії", зробив свій внесок у трактування капіталу класичної економічної теорії. В основі цих змін лежала його ідея про додаткову вартість. За К. Марксом додаткова вартість утворюється тільки завдяки найманій праці. Тому він розділив капітал на постійний та змінний. Постійний капітал, до якого входять засоби виробництва: машини, складські приміщення, сировина і всі витрати виробництва за винятком заробітної плати, може тільки переносити свою вартість на вартість продукту цілком або частинами [2].

На сучасному етапі розвитку економічних відносин капітал підприємства розподілять на оборотні і необоротні активи.

В українському законодавстві відсутнє як таке поняття "необоротні активи". Згідно з Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності", "необоротні активи – всі активи, що не є оборотними". У цьому ж Положенні зазначено, що до оборотних активів належать "грошові кошти та їх еквіваленти, що не обмежені у використанні, а також інші активи, призначені для реалізації чи споживання протягом операційного циклу чи протягом дванадцяти місяців з дати балансу" [3].

Основу всіх необоротних активів у сучасній економіці складають основні засоби. Проте поруч з ним існує і ще одне поняття "основні фонди".

В економічній літературі часто ототожнюють поняття "основні засоби" та "основні фонди", а в науковій сфері немає єдиної думки щодо змісту цих понять, що призводить до значних ускладнень у їх дослідженні та використанні. Одним із перших, хто дав наукове визначення основним фондам вважається Адам Сміт. Він вважав, що фондом є будь-яке нагромадження продуктів землі та праці. Фонд стає капіталом лише в тому випадку, якщо він приносить власнику дохід чи прибуток [4]. А. Сміт визначає фонди, як матеріальне підґрунтя для утворення капіталу.

Стосовно основних засобів більш правильно застосовувати поняття "засоби", оскільки саме вони становлять частину активів підприємства. [5, с. 46–47].

Узагальнену систематизацію тлумачення терміна "основні засоби" наведено в таблиці.

Таблиця

#### Визначення терміна "основні засоби" в літературних джерелах

Джерело	Визначення
1	2
1. П(С)БО 7 "Основні засоби" [6]	Основні засоби – матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік)
2. ПКУ [7, ст. 14.1.138. с. 29]	Основні засоби – матеріальні активи, у тому числі запаси корисних копалин наданих у користування ділянок надр (крім вартості землі, незавершених капітальних інвестицій, автомобільних доріг загального користування, бібліотечних і архівних фондів, матеріальних активів, вартість яких не перевищує 2 500 гривень, невиробничих основних засобів і нематеріальних активів), що призначаються платником податку для використання у господарській діяльності платника податку, вартість яких перевищує 2 500 гривень і поступово зменшується у зв'язку з фізичним або моральним зносом та очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких з дати введення в експлуатацію становить понад один рік (або операційний цикл, якщо він довший за рік)



1	2
3. МСБО 16 [8]	Основні засоби – це матеріальні об'єкти, які: а) утримують для використання у виробництві або постачанні товарів чи наданні послуг, для надання в оренду іншим або для адміністративних цілей; б) використовуватимуть, за очікуванням, протягом більше одного періоду
4. Балабанов І. Г. [9, с. 185]	Основні засоби – це сукупність створених суспільною працею матеріально-речових цінностей, які неодноразово повністю в незмінній формі використовуються у процесі виробництва та невиробничій сфері як засіб праці, поступово зношуючись та частинами переносячи свою вартість на продукцію або втрачаючи її
5. Бутинець Ф. Ф. [5]	Основні засоби – матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він перевищує один рік)
6. Загородній А. Г. [10]	Основні засоби – це сукупність матеріальних активів, які тривалий час у незмінній натурально-речовій формі використовуються у виробничому процесі
7. Сердюк В. Н. [11, с. 125]	Основні засоби – засоби праці, ціна яких перевищує встановлений підприємством вартісний ценз, і термін експлуатації яких перевищує один рік у первісній натуральній формі як засоби праці (машини, обладнання, прибори та інструменти) чи як матеріальні умови праці (будівлі, споруди, інвентар)
8. Михайлов А. М. [12]	Основні засоби – це активи, які беруть участь у декількох операційних циклах, не втрачають при цьому свою натурально-речову форму, переносять свою вартість на знов створену продукцію частинами у вигляді нарахованої амортизації, строк корисного використання яких перевищує один рік та від використання яких підприємство очікує отримати економічну користь
9. Сухарський В. С. [13, с. 655]	Основні засоби (основні фонди) – це засоби праці виробничого і невиробничого призначення (будівлі, споруди, машини, передавальні пристрої, інвентар тощо), що беруть участь у процесі виробництва в продовж багатьох циклів, зберігаючи при цьому свою натуральну форму, і поступово (у міру зношення) переносять свою вартість на вироблену продукцію
10. Саблук П. Т. та Мосаковський В. Б. [14, с. 134]	Основні засоби – це сукупність матеріально-речових цінностей, що використовуються, не змінюючи своєї натуральної форми, протягом тривалого часу (понад 365 днів) у сфері матеріального виробництва та у невиробничій сфері і переносять свою вартість на витрати по частинах. До основних засобів належать також витрати, здійснені за рахунок капітальних вкладень на поліпшення земель і в орендовані будівлі, споруди та інші об'єкти, які входять до основних засобів
11. Ткаченко Н. М. [15]	Основні засоби – це сукупність засобів праці та матеріально-майнових цінностей, які функціонують у виробничій сфері та у сфері нематеріального виробництва (невиробничій сфері) вартістю понад 15 неоподаткованих мінімумів доходів громадян за ціною придбання і терміном служби більшим від одного року
12. Фамінский І. П. [16]	Основний капітал, основні засоби, основні фонди – це сума капіталу, вкладеного в сукупність матеріально-речових об'єктів і цінностей, що використовуються в процесі виробництва для впливу на предмети праці і їх перетворення в придатні до споживання продукти. Основний капітал приймає участь у багатьох циклах виробництва, служить протягом довгого часу й переносить свою вартість на вартість вироблених з його допомогою товарів поступово, по мірі зносу шляхом нарахування амортизації
13. Шурда Л. Д. [17]	Основні засоби – це вартісне вираження засобів праці, що знаходять своє відображення в активі балансу

З даних визначень видно, що для цілей бухгалтерського і податкового обліку дані поняття різняться, але мають схожі риси в тому, що основні засоби є матеріальними активами з певним строком використання і застосовуються в господарській діяльності суб'єкта господарювання.

Більшість вітчизняних авторів при тлумаченні поняття "основні засоби" спираються на національні положення бухгалтерського обліку, чим і досягається єдність поглядів. Також більшість авторів сходяться на тому, що основні засоби є матеріальними активами підприємства, мають строк використання більше року.

Таким чином, із проаналізованих джерел можна сформулювати визначення яке найбільш повно буде відповідати сучасній ролі основних засобів у господарській діяльності підприємств. Ос-



новні засоби – це засоби праці, які неодноразово, протягом декількох виробничих циклів, беруть участь у процесі створення продукту, не змінюють своєї натурально-речової форми та поступово переносять свою вартість на вироблену продукцію.

Наук. керівн. Горяєва М. С.

**Література:** 1. Корнійчук Л. Я. Історія економічних учень : навч. посібн. / Л. Я. Корнійчук, Н. О. Татаренко, А. М. Поручник. – К. : КНЕУ, 1999. – 562 с. 2. Маркс К. Капітал. Т. 1 / К. Маркс, Ф. Енгельс. – М. : Политиздат, 1961. – 800 с. 3. Кушнір О. Коли необоротні активи постають оборотними / О. Кушніра // Бухгалтерія. – 2008. – № 4. – С. 61–64. 4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Изд. "Наука", 1993. – 572 с. 5. Бутинець Ф. Ф. Контроль і ревізія : підручник / Ф. Ф. Бутинець, Н. Г. Виговська, Н. М. Малюга, Н. І. Петренко ; за ред. Ф. Ф. Бутинця. – 3-тє вид., доп. і перероб. – Житомир : Рута, 2002. – 544 с. 6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 92 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Податкового кодексу України : Податковий кодекс України : Закон України. – Х. : Одиссей, 2011. – 568 с. 8. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік і фінансова звітність за міжнародними стандартами / С. Ф. Голов, В. М. Костюченко. – Х. : Фактор, 2008. – 1008 с. 9. Балабанов И. Г. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом / И. Г. Балабанов. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 384 с. 10. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовшенко. – [3-тє вид.]. – К. : Знання, 2000. 11. Сердюк В. Н. Бухгалтерский учет : [учебное пособие] / В. Н. Сердюк. – [9-е изд., доп.]. – Донецк : ДонНУ, 2009. – 595 с. 12. Михайлов А. М. Відтворення основних засобів сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / А. М. Михайлов ; Харківський нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. – Х., 2009. – 19 с. 13. Сухарський В. С. Економічний словник-довідник / В. С. Сухарський. – Тернопіль : Богдан, 2002. – 720 с. 14. Бухгалтерський облік у сільськогосподарських підприємствах / за ред. П. Т. Саблука, В. Б. Моссаковського. – К. : Урожай, 1998. – 416 с. 15. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський облік на підприємствах України з різними формами власності / Н. М. Ткаченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 571 с. 16. Фаминский И. П. Внешнеэкономический толковый словарь / под ред. И. П. Фаминского. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 512 с. 17. Шурда Л. Д. Економіко-експертна оцінка основних засобів підприємства в системі управління їх відтворенням : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" / Л. Д. Шурда ; Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2003. – 18 с.

**Лужковська О. І.**

УДК 336.743:005.334

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ВАЛЮТНИХ РИЗИКІВ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ**

*Анотація. Розглянуто різні погляди на визначення поняття "валютний ризик", його різновиди. Виявлено причини його виникнення. Особливу увагу приділено пошуку можливих шляхів мінімізації витрат від валютних ризиків.*

*Аннотация. Рассмотрены различные взгляды на определение понятия "валютный риск", его разновидности. Выявлены причины его возникновения. Особое внимание уделено поиску возможных путей минимизации расходов от валютных рисков.*

*Annotation. The article deals with different views on the definition of currency risk, its variety. Its causes are revealed. Particular attention is paid to finding possible ways to minimize the costs of currency risk.*

*Ключові слова: валютний ризик, хеджування, обмінні курси валют, валютні опціони, форвардні валютні операції, валютні ф'ючерси, міжбанківські операції "своп".*

У сучасному розподілі банківських послуг валютні операції займають велику частину поряд з депозитними та кредитними операціями. Майже кожна операція комерційного банку пов'язана з

© Лужковська О. І., 2013

виникненню ризику. Під ризиком у банківській діяльності розуміють можливість втрати ліквідності або отримання фінансових збитків. Одним із основних ризиків під час здійснення валютних операцій є валютний ризик. Існування такого ризику потребує детального вивчення і є актуальною темою для розгляду.

Дослідженням існування валютних ризиків та його різновидів присвячені праці таких вчених, як: Коцовська Р. Р., Плетюх Л. О., Кіндрацька Л. М., Яблоков А. І., Бугай В. З., Барсеґян А. С. та ін. [1 – 5].

Мета дослідження – розглянути сутність валютного ризику, причини виникнення та можливих засобів його уникнення або мінімізації витрат, пов'язаних із його виникненням.

Завдання дослідження: розглянути тлумачення поняття валютного ризику з різних точок зору вчених, його різновиди, причини виникнення та можливі засоби його уникнення або мінімізації витрат, пов'язаних із його виникненням.

Об'єкт дослідження – валютні ризики при валютних операціях комерційного банку. Предмет дослідження – особливості валютних ризиків та шляхи мінімізації витрат по них.

Валютний ризик – один із найдослідженіших із фінансових ризиків. Йому завжди приділялась дуже велика увага в літературі з міжнародної економіки та існує велика кількість різних тлумачень його визначення. Коцовська Р. Р. визначає валютний ризик як імовірність виникнення можливих збитків унаслідок несприятливих змін курсів іноземних валют [1]. У той же час Кіндрацька Л. М. розуміє під ним ризик втрат у зв'язку з несприятливою зміною вартості іноземної валюти щодо валюти держави, де розміщений банк [3]. Бугай В. З. і Барсеґян А. С. визначають його як небезпеку змін грошового потоку при операціях з іноземною валютою, що пов'язана з невизначеністю руху курсів валют [5]. Ризик виникає при формуванні активів і залученні коштів з використанням іноземних валют. Тому валютний ризик присутній у всіх балансових і забалансових операціях з іноземною валютою.

Валютний ризик належить до категорії ринкового ризику. Під ним розуміють наявний або потенційний ризик для надходжень і капіталу банку, який виникає через несприятливі коливання курсів іноземних валют. Можна виділити три основні складові валютного ризику:

- 1) ризик зміни валютного курсу – ризик знецінення вкладень в іноземну валюту внаслідок непередбаченої зміни обмінного курсу;
- 2) ризик конвертації, пов'язаний з обмеженнями в проведенні обмінних операцій;
- 3) ризик відкритої валютної позиції, що виникає в разі невідповідності обсягів активів банку і його зобов'язань в іноземній валюті [1].

Головним чинником виникнення валютних ризиків є коротко- та довгострокові коливання обмінних курсів, що залежать від попиту й пропозиції валюти на національних і міжнародних валютних ринках. У довгостроковому періоді визначальну роль відіграє загальний економічний стан країни, рівень виробництва, збалансованість основних макроекономічних пропорцій, обсяги зовнішньої торгівлі тощо, а в короткостроковому – збалансованість окремих ринків і загальний стан ринкового й конкурентного середовища. Коливання кількісних показників окремих чинників та їх певне співвідношення відіграють вирішальну роль у змінах валютних курсів, а тому можуть мати суттєвий вплив на характер виникнення і рівень валютного ризику. Серед довгострокових чинників коливань валютних курсів, передусім, необхідно виокремити такі: загальна економічна ситуація в країні; політична ситуація; рівень відсоткових ставок; рівень інфляції; стан платіжного балансу; система валютного регулювання та ін.

Короткострокові зміни валютних курсів є наслідком постійних щоденних коливань, зумовлених частою зміною попиту і пропозиції на ту чи ту валюту. Оскільки обсяги зовнішньоекономічних операцій, у тому числі й торговельних, постійно зростають, а світовий валютний ринок функціонує цілодобово, такі тимчасові коливання є неминучими, що стає постійним джерелом валютного ризику. Крім того, банки, що працюють на валютному ринку, можуть потерпати і від цілеспрямованих валютних спекуляцій, досвід яких має вже й Україна. Тому визначення характеру й розмірів валютних ризиків і запобігання їм стає однією з досить актуальних проблем здійснення експортно-імпорتنних операцій та міжнародних фінансових розрахунків [3].

Часто перед банками постає проблема: чи потрібно і в яких обсягах треба проводити операції в іноземній валюті для того, щоб не виникали додаткові ризики, пов'язані з цими операціями. Адже для багатьох банків ресурси, які потрібні для правильного управління валютним ризиком, недоступні. Вільний доступ до ринків ліквідних ресурсів дає змогу банкам хеджувати позиції в іноземній валюті легко та ефективно, забезпечуючи основу для розумного управління ризиком. У таких умовах банки можуть тримати відкриті валютні позиції для здійснення своїх операцій (надати клієнтові позику чи прийняти депозит), оскільки вони мають можливість швидко змінити ці позиції, якщо виникне потреба.

До методів усунення валютного ризику відносять фінансові операції, які дають змогу або уникнути ризику, спричиненого зміною валютного курсу, або отримати спекулятивний прибуток від курсових коливань. Процес зменшення ризику можливих втрат називається хеджуванням. Під хеджуванням валютного ризику розуміють захист коштів від несприятливого руху валютних курсів, який полягає у фіксації поточної вартості цих коштів за допомогою укладення угод на ринку Форекс. Хеджування приводить до того, що для банку зникає ризик зміни курсів, що дає можливість планувати діяльність і бачити фінансовий результат, не перекручений курсовими коливаннями, дозволяє заздалегідь призначити ціни на продукцію, розрахувати прибуток, зарплату і т. д.

Колівання курсу валют дуже нестабільне явище та впливає на діяльність банку кожен день, тому постає питання, як саме усунути чи мінімізувати витрати при валютному ризикі. Повністю усунути валютний ризик не можливо але в міжнародній практиці банківській діяльності виділили



основні способи мінімізації ризиків. Одним із таких способів є: страхування валютних ризиків, валютні опціони, форвардні валютні операції, валютні ф'ючерси, міжбанківські операції "своп".

Отже, проведене дослідження дало змогу проаналізувати тлумачення валютного ризику, його різновидів та розглянути можливості мінімізації впливу валютного ризику.

Проведене дослідження повністю не розкриває способи мінімізації валютних ризиків в операціях з іноземною валютою. Напрямом подальшого дослідження має бути детальне вивчення шляхів мінімізації валютних ризиків комерційного банку.

Наук. керівн. Сотнікова О. О.

**Література:** 1. Коцовська Р. Р. Банківські операції [Електронний ресурс] / Р. Р. Коцовська. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/15840720/bankivska\\_sprava/bankivski\\_operatsiyi\\_-\\_kotovska\\_pp](http://pidruchniki.ws/15840720/bankivska_sprava/bankivski_operatsiyi_-_kotovska_pp). 2. Плетюх Л. О. Особливості обліку валютних операцій комерційних банків / Л. О. Плетюх // Управління розвитком. – 2012. – Вип. 4. – С. 126–128. 3. Кіндрацька Л. М. Бухгалтерський облік у комерційних банках України : навч. посібн. / Л. М. Кіндрацька. – К. : КНЕУ, 1999 – 432 с. 4. Яблоков А. І. Методика оцінки та управління валютним ризиком на основі показника VAR(VALUE-AT-RISK) / А. І. Яблоков // Економіко-математичне моделювання соціально-економічних систем : збірник наукових праць МННЦ ІТІС. – 2008. – Вип. 13. – С. 121–128. 5. Бугай В. З. Організаційно-економічні аспекти оптимізації валютного ризику / В. З. Бугай, А. С. Барсегян // Прометей. – 2008. – Вип. 3 (27). – С. 285–291.

---

**Ражановська А. В.**

УДК 657.421.1

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ОСНОВНІ ЗАСОБИ: БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ТА ПОДАТКОВИЙ ОБЛІК

*Анотація. Досліджено основні аспекти визнання основних засобів, формування їх первісної вартості, класифікації та наступних витрат, що виникають у процесі експлуатації. Розглянуто норми Податкового кодексу та інших нормативних документів щодо основних засобів, а також пов'язані з ними дискусійні питання.*

*Аннотация. Исследованы основные аспекты признания основных средств, формирования их первоначальной стоимости, классификации и последующих расходов, возникающих в процессе эксплуатации. Рассмотрены нормы Налогового кодекса и других нормативных документов по основным средствам, а также связанные с ними спорные вопросы.*

*Annotation. The basic aspects of the recognition of assets, the formation of their original value, classification and future expenses arising from the operation were investigated. The provisions of the Tax Code and other regulations on fixed assets and related disputable questions were discussed.*

*Ключові слова: основні засоби, вартісна оцінка, бухгалтерський облік, оподаткування, розбіжності.*

Незбалансованість бухгалтерського і податкового обліку в Україні визначили один із пріоритетних напрямів реформування податкової системи України, зокрема наближення податкового та бухгалтерського обліку основних засобів. Вирішення даного питання дозволить значно полегшити роботу відділів бухгалтерії на підприємствах, уникнути розбіжностей у трактуваннях однакових процесів і явищ, надати важливішого значення регулюючій функції податкової системи.

Важливе теоретичне та практичне значення з дослідження цієї проблеми не втрачає свого пріоритету, про що свідчать чисельні публікації зарубіжних та вітчизняних науковців, таких, як: Бутинць Ф. Ф., Голов С. Ф., Дем'яненко М. Я., Жук В. М., Кірейцев Г. Г., Маляревський Ю. Д.

Мета дослідження – визначити основні розбіжності з обліку основних засобів у бухгалтерському та податковому аспектах.

---

© Ражановська А. В., 2013

Об'єкт дослідження – Податковий кодекс України (далі – ПКУ) у частині обліку основних засобів та Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби" (далі – П(С)БО 7).

Предмет дослідження – облікові процедури основних засобів.

Протягом багатьох років питання сутності основних засобів та їх ролі в інноваційному розвитку підприємницької діяльності не втрачає своєї актуальності. Визначення поняття "основні засоби" за ПКУ та П(С)БО 7 об'єднує лише критерій "очікуваний строк корисного використання (експлуатації)". Відповідно до ПКУ до основних засобів відносяться лише ті цінності, які призначені для використання у власній господарській діяльності та вартість яких перевищує 2 500 гривень [1; 2].

При введенні в дію Податкового кодексу передбачено пооб'єктний облік основних засобів у межах 16 груп, а в П(С)БО 7 встановлено, що для цілей бухгалтерського обліку основні засоби класифікуються за 9 групами. Адаже у бухгалтерському обліку будівлі, споруди та передавальні пристрої обліковуються у складі однієї групи, а у податковому обліку виділяються у складі групи окремі підгрупи для обліку будівель та передавальних пристроїв [3].

Порядок формування первісної вартості об'єкта основних засобів у податковому обліку немає розбіжностей з фінансовим обліком, та значної уваги потребує питання обліку відсотків за кредитом, який використовується на придбання, виготовлення та ремонт основних засобів. Відповідно до пп. 138.10.5 ПКУ до складу інших витрат, що враховуються при обчисленні об'єкта оподаткування, включаються фінансові витрати, до яких належать витрати на нарахування процентів при користуванні кредитами та позиками, за випущеними облігаціями та (фінансовою орендою) та інші витрати підприємства в межах норм, встановлених Кодексом, пов'язані із запозиченнями (крім фінансових витрат, які включені до собівартості кваліфікаційних активів відповідно до положень (стандартів) бухгалтерського обліку).

Фінансові витрати, які відповідно до П(С)БО 7 включаються до собівартості кваліфікаційних активів, у податковому обліку відносяться до первісної вартості об'єкта основних засобів (п. 146.5 ПКУ) [4, с. 13].

Поглиблений порівняльний аналіз дає змогу виокремити деякі відмінності у процесі нарахування амортизації, зокрема існує незначна відмінність щодо встановлення строку корисного використання (експлуатації) об'єкта основних засобів, зокрема п. 145.1 ПКУ встановлено мінімально допустимі строки корисного використання, у той час як п. 23 П(С)БО 7 жодних обмежень щодо даних строків не передбачено [5].

У бухгалтерському обліку амортизації підлягає вартість безоплатно отриманих об'єктів основних засобів, що підлягають амортизації на загальних підставах. Оскільки безкоштовне отримання основних засобів приводить до збільшення власного капіталу підприємства, то необхідно щомісяця визнавати дохід у сумі нарахованої амортизації таких об'єктів. У міру визнання доходу сума додаткового капіталу зменшується.

Згідно з ПКУ при безоплатному отриманні основних засобів витрати на їх придбання відсутні, отже, відсутня й база для нарахування амортизації. Амортизуються тільки витрати, перелічені в ст. 144 ПКУ [6].

Діюча податкова концепція передбачає ведення обліку основних засобів з метою нарахування амортизації за кожним окремим об'єктом основних засобів, на відміну від попереднього загальногрупового варіанта нарахування амортизації, що діяв.

Такі групи, як земельні ділянки та природні ресурси, не підлягають амортизації ні у бухгалтерському, ні у податковому обліку [7].

Згідно з п. 146.21 ПКУ платники податків мають право проводити переоцінку об'єктів основних засобів. Така переоцінка проводиться на кінець звітного року шляхом множення вартості, яка амортизується, і накопиченої амортизації на коефіцієнт індексації, якщо він більше одиниці. Цей коефіцієнт залежить тільки від індексу інфляції звітного року і має значення більше одиниці при індексі інфляції понад 110 % за рік. У результаті переоцінки у податковому обліку вартість основних засобів може тільки збільшуватися, на відміну від П(С)БО 7, де в результаті переоцінки вартість основних засобів приводиться у відповідність зі справедливою вартістю і може як збільшуватися, так і зменшуватися. Переоцінка за П(С)БО 7 може здійснюватися на будь-яку дату балансу, в тому числі і проміжного (квартального).

Проведене дослідження бухгалтерського та податкового обліку основних засобів дозволило встановити їх суттєве зближення й неточності розуміння сутності основних засобів, їх віднесення до певних об'єктів обліку, визначення: строку корисного використання (експлуатації) та сум нарахованих амортизаційних відрахувань, періодичності проведення переоцінки та нарахованих сум переоцінки, залишкової вартості основних засобів та тимчасових податкових різниць. Разом із тим залишаються деякі розбіжності та неузгодженості в частині податкового та бухгалтерського обліку основних засобів, що спонукає підприємства орієнтуватися більше на норми податкового законодавства, звужуючи тим самим облікову сферу застосування П(С)БО та МСФО. Ці та інші проблеми стосовно досліджуваного питання потребують подальшого вивчення.

*Наук. керівн. Малярєвський Ю. Д.*

**Література:** 1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI зі змінами, внесеними згідно із Законом № 2856-VI (2856-17) від 23.12.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. 2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби" : Наказ Міні-



стерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 94 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00>. 3. Дем'яненко М. Я. Щодо уніфікації бухгалтерського і податкового обліку / М. Я. Дем'яненко // Реформування обліку, звітності та аудиту в системі АПК України: стан та перспективи. – К. : Інститут аграрної економіки, 2003. – С. 9. 4. Голов С. Дискусійні аспекти амортизації / С. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2005. – № 5. – С. 3–8. 5. Жук В. Інституціональний підхід до розв'язання проблем бухгалтерського обліку в Україні [Текст] / В. Жук // Фінанси України. – 2009. – № 7. – С. 100–114. 6. Хмилевский И. Основные средства: переходные моменты [Электронный ресурс] / И. Хмилевский // ПБО № 20 "Податок на прибуток": переходимо на нові правила. – Х. : Вид. Фактор, 2011. – Режим доступу : <http://www.nibu.factor.ua/golden/doc.html?id=18085>. 7. Маляревський Ю. Д. Облік активів підприємства : навч. посібн. / Ю. Д. Маляревський. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 191 с.

---

**Німець Л. В.**

УДК 657.421

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "ОСНОВНІ ЗАСОБИ"**

*Анотація. Розглянуто основні проблеми та протиріччя що виникли при визначенні поняття "основні засоби" в нормативних законодавчих актах та в дослідженнях різних авторів. Виділено основні критерії, стосовно яких запропоновано трактування поняття "основні засоби".*

*Аннотация. Рассмотрены основные проблемы и противоречия, которые возникли при определении понятия "основные средства" в нормативных законодательных актах и в исследованиях разных авторов. Определены основные критерии, относительно которых предложена трактовка понятия "основные средства".*

*Annotation. The article deals with the main problems and contradictions concerning the definition of fixed assets in regulatory legal acts and scientific literature. The basic criteria were determined for the interpretation of the definition of fixed assets.*

*Ключові слова: основні засоби, П(С)БО 7, амортизація, термін експлуатації, матеріальні активи.*

Основні засоби є невід'ємною частиною виробничого процесу. За їх допомогою людина впливає на предмет праці з метою перетворення його у готовий продукт. Основні засоби виділяють в окремий об'єкт бухгалтерського обліку. За даними Державного комітету статистики [1], їх питома вага в структурі балансу складає досить значну частку, тому вони потребують особливої уваги в обліку, а саме в процесі визнання активом. Саме тому важливо мати чітке уявлення про саму суть даного поняття. На сьогодні немає чіткого рішення даної проблеми, тому дослідження даного питання є досить актуальним.

Вагомий внесок у розробку теоретичних основ та методологічних підходів до проблеми визначення поняття "основні засоби" зробили провідні вчені-економісти: Бутинець Ф. Ф., Загородній А. Г., Вознюк Г. Л., Смовшенко Т. С., Сухарський В. С., Сердюк В. М., Фамінський І. П. та ін. [2 – 5].

Мета дослідження – провести аналіз підходів до визначення поняття "основні засоби".

Завдання дослідження: зробити порівняльну характеристику нормативної бази в питанні визначення основних засобів; проаналізувати підходи різних авторів до трактування даного поняття.

Об'єкт дослідження – теоретичні засади визначення основних засобів.

Предметом дослідження є критерії визначення основних засобів.

Нормативне регулювання обліку основних засобів здійснюється Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби" (П(С)БО 7). Дане П(С)БО визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про основні засоби та наводить їх безпосереднє визначення. Відповідно до нього, основні засоби – матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік) [6].

---

© Німець Л. В., 2013

Особливу увагу варто приділити трактуванню визначення основних засобів відповідно до Податкового кодексу України (ПКУ) [7], що діє з 01.01.2012 р. У новому ПКУ визначення основних засобів узгоджується з наведеним в П(С)БО. Але все ж таки існують певні розбіжності. У ПКУ встановлена вартісна межа віднесення активів до основних засобів – 2 500 гривень, а в Стандарті це дозволяється визначати самому підприємству. З однієї сторони, це має позитивні наслідки, адже існують підприємства, в яких активи вартістю менше ніж 2 500 грн є, по суті, основними засобами. Але разом із тим можуть виникати протиріччя внаслідок встановлення відмінної від ПКУ вартісної межі згідно з обліковою політикою.

П(С)БО 7 "Основні засоби" було розроблено на основі Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 16 "Основні засоби" з урахуванням специфіки України, тому варто розглянути визначення основних засобів згідно з даним стандартом. Відповідно до нього поняття "основні засоби" визначається так:

Основні засоби – це матеріальні об'єкти, які утримують для використання у виробництві або постачанні товарів чи наданні послуг, для надання в оренду іншим або для адміністративних цілей; використовуватимуть, за очікуванням, протягом більше одного періоду [8]. У даному визначенні не конкретизовано, що мається на увазі під поняттям "період" – звітний рік чи операційний цикл, що також може викликати питання при визнанні основних засобів.

Проаналізувавши ряд літературних джерел, можна сказати, що більшість авторів використовують трактування визначення основних засобів, котре наводиться в П(С)БО. Слід розглянути детальніше визначення за різними літературними джерелами.

Такі автори, як Загородній А. Г., Вознюк Г. Л. [2, с. 495] пропонують визначати основні засоби як матеріальні активи, які підприємство формує з метою використання їх у процесі виробництва чи постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних та соціально-культурних функцій і очікуваний термін корисного застосування яких перевищує рік. Даний варіант визначення відрізняється від наведеного в П(С)БО 7 тим, що наводяться активи, котрі підприємство формує, а не тільки утримує як наведено в П(С)БО 7. У запропонованому авторами визначенні враховується не тільки можливість підприємства утримувати основні засоби, але й виготовляти їх власними силами, акумулювати для їх подальшого використання та утримання. У той же час дані автори відносять до основних засобів тільки ті активи, термін використання яких перевищує 1 рік. Це не зовсім раціонально, тому що існують підприємства, операційний цикл яких може перевищувати 1 рік. У такому випадку краще брати за мінімальний термін використання тривалість операційного циклу. Також Загороднім А. Г. [2, с. 495] було запропоновано інше визначення основних засобів: це сукупність матеріальних активів, які тривалий час у незмінній натурально-речовій формі використовуються у виробничому процесі. Дане визначення не зовсім точне, тому що тільки в загальних рисах описує сутність поняття "основні засоби".

На думку Сухарського В. С. [3, с. 655], до основних засобів (основних фондів) варто відносити засоби праці виробничого і невиробничого призначення (будівлі, споруди, машини, передавальні пристрої, інвентар і т. д.), що беруть участь у процесі виробництва впродовж багатьох циклів, зберігаючи при цьому свою натуральну форму, і поступово (у міру зношення) переносять свою вартість на вироблену продукцію. Наведене визначення є більш точним, оскільки враховує перенесення вартості основних засобів на готову продукцію, що, по суті, є амортизацією та описує майже всі особливості основних засобів. Недоліком є не визначення мінімальної вартості активу для віднесення його до основних засобів.

Разом із тим Фамінський І. П. [5, с. 287] ототожнює поняття "основний капітал", "основні засоби" та "основні фонди" та визначає їх як суму капіталу, вкладеного в сукупність матеріально-речових об'єктів і цінностей, що використовуються в процесі виробництва для впливу на предмети праці та їх перетворення в придатні до споживання продукти. Основний капітал бере участь у багатьох циклах виробництва, служить протягом довгого часу й переносить свою вартість на вартість вироблених з його допомогою товарів поступово, у міру зносу шляхом нарахування амортизації. Недоліком даного визначення є те, що не враховані ті основні засоби, котрі не беруть безпосередньо участі у виробництві (приміщення офісу). Також на сьогодні поняття "основні фонди" не використовуються.

Сердюк В. М. [4, с. 125] у своєму трактуванні визначення вказує, що підприємство саме повинно визначити вартісну межу віднесення до основних засобів. На її думку основні засоби – засоби праці, ціна яких перевищує встановлений підприємством вартісний ценз, і термін експлуатації яких перевищує один рік (чи операційний цикл, якщо він більший за рік) в первісній натуральній формі як засоби праці (машини, обладнання, прибори та інструменти) чи як матеріальні умови праці (будівлі, споруди, інвентар). Дане визначення ґрунтується на вимогах П(С)БО 7, але більш повно та детально описує суть основних засобів.

Проаналізувавши наведені визначення, варто відзначити, що основними критеріями у визначенні основних засобів є термін їх використання, вартість і сталість матеріально-речової форми, мета використання. Найбільше обраним критеріям відповідають визначення, наведені в Податковому кодексі України, Сердюком В. М. та Сухарським В. С. Узагальнюючи всі наведені визначення, можна трактувати основні засоби як сукупність матеріальних активів виробничого і невиробничого призначення, вартість яких перевищує 2 500 грн, та що експлуатуються більше одного року (чи операційного циклу, якщо він більший за рік), зберігаючи при цьому свою натуральну форму, і поступово (в міру зношення) переносять свою вартість на вироблену продукцію.



Напрямами подальших досліджень може бути надання рекомендацій стосовно приведення в повну відповідність вимог П(С)БО 7 та податкового законодавства, встановлення точного та одностороннього визначення основних засобів.

Наук. керівн. Клімов А. В.

**Література:** 1. Офіційний сайт Державного комітету статистики. – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). 2. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовшенко. – [3-тє вид.]. – К. : Знання, 2000. – 588 с. 3. Сухарський В. С. Економічний словник-довідник / В. С. Сухарський. – Тернопіль : Богдан, 2002. – 720 с. 4. Сердюк В. М. Бухгалтерський учет : [учебн. пособ.] / В. М. Сердюк. – [9-е изд., доп.]. – Донецьк : ДонНУ, 2009. – 595 с. 5. Внешнеэкономический толковый словарь / под ред. И. П. Фаминского. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 512 с. 6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua). 7. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 8. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 "Основні засоби" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua).

---

**Нерода А. Ю.**

УДК 339.543

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ЛІЦЕНЗУВАННЯ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

*Анотація. Досліджено, які сфери торговельної діяльності підлягають ліцензуванню в Україні, з'ясовано підстави для отримання ліцензії, встановлено порядок видачі ліцензії та перелік документів, необхідних для її відкриття. Проаналізовано основні нормативні та законодавчі документи, згідно з якими проводиться ліцензування в Україні і порядок відображення в бухгалтерському обліку.*

*Анотация. Исследовано, какие виды торговой деятельности подлежат лицензированию в Украине, выяснены основания для получения лицензии, установлен порядок выдачи лицензии и перечень документов, необходимых для ее открытия. Проанализированы основные нормативные и законодательные документы, согласно которым проводится лицензирование в Украине, и порядок отражения в бухгалтерском учете.*

*Annotation. The spheres of trade activity subject to licensing in Ukraine are investigated, the grounds for the receipt of a license are found out, the order of granting a license and a list of documents necessary for opening it are set. Basic normative and legislative documents regulating licensing and accounting in Ukraine are analysed.*

*Ключові слова: ліцензування, ліцензія, торговельна діяльність, ліцензійні умови, орган ліцензування, суб'єкт господарювання, підприємницька діяльність.*

Проведення економічної реформи в Україні об'єктивно вимагає посилення ролі у правовому регулюванні господарської діяльності, а також ефективного правового регулювання ліцензування. Система ліцензування в Україні знаходиться в процесі становлення. Продовжується формування системи органів, які здійснюють ліцензування. Необхідність істотного розширення інституту ліцензування багатьох видів діяльності в Україні зумовлена змінами в характері впливу держави на суспільні відносини, які складаються у сфері економіки.

Тему ліцензування розглядали такі вчені, як Кифяк В. Ф., Ю. Рудяк, В. Кузнєцов, А. Кліменко. При чому слід зазначити, що стосовно теми даної статті їх погляди багато в чому сходяться, але трактування, виклад думок та матеріалу мають деякі відмінності. Але ці вчені здебільшого розглядали ліцензування у сфері туризму [1].

Метою даної статті є дослідження товарів, які підлягають ліцензуванню в Україні, та яким чином отримується ліцензія.

Об'єктом даного дослідження є об'єкти ліцензування, а саме: винаходи, промислові зразки, товарні знаки, авторські права, ноу-хау та ін.

Органами ліцензування є органи виконавчої влади, визначені Кабінетом Міністрів України, або спеціально уповноважені виконавчі органи. Постановою Кабінету Міністрів України від 14 лис-

---

© Нерода А. Ю., 2013





топада 2000 року № 1698 затверджено перелік органів ліцензування, де суб'єкти підприємницької діяльності можуть отримати відповідні ліцензії.

Ліцензуванню підлягають тільки ті види підприємницької діяльності, що безпосередньо впливають на здоров'я людини, навколишнє природне середовище й безпеку держави. Для здійснення підприємницької діяльності, що підлягає ліцензуванню, необхідно одержати відповідну ліцензію й дотримуватись умов і правил здійснення такого виду діяльності (ліцензійних умов), які встановлює Кабінет Міністрів або уповноважений ним орган.

Ліцензія – документ державного зразка, який засвідчує право ліцензіата на провадження зазначеного в ньому виду господарської діяльності протягом визначеного строку за умови виконання ліцензійних вимог.

Основними законодавчими документами у сфері ліцензування є: Закон України "Про ліцензування певних видів господарської діяльності" – у ньому описані види діяльності, що підлягають ліцензуванню (стаття 9), порядок отримання ліцензії, загальна інформація про ліцензійні умови і про органи ліцензування. Стаття 10 Закону містить базовий пакет документів, необхідних для отримання ліцензії; а також Закон України "Про державне регулювання виробництва і торгівлі спиртом етиловим, коньячним і плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами" [2; 3].

Відповідно до ст. 9 Закону України "Про ліцензування певних видів господарської діяльності" ліцензуванню підлягають такі види господарської діяльності: пошук корисних копалин; виробництво, ремонт вогнепальної зброї та боєприпасів до неї; видобуток уранових руд; видобуток і виробництво цінних металів і дорогоцінного каміння; виробництво лікарських препаратів, оптова та роздрібна торгівля лікарськими засобами; виробництво ветеринарних препаратів і медикаментів, оптова та роздрібна торгівля ними; виробництво пестицидів та агрохімікатів, оптова і роздрібна торгівля ними; будівельна діяльність; надання послуг з перевезення пасажирів; надання послуг радіозв'язку та телефонного зв'язку; та багато інших видів діяльності.

Процедура видачі ліцензії проходить у 3 етапи.

Перший етап процедури ліцензування – звернення суб'єкта господарювання до органу ліцензування із заявою про видачу ліцензії. Приватний підприємець, який у подальшому займатиметься видом діяльності, що підлягає ліцензуванню, повинен подати до органу ліцензування такі документи:

1) заяву встановленого зразка, у якій вказується: прізвище, ім'я, по батькові, паспортні дані, ідентифікаційний номер фізичної особи;

2) вид господарської діяльності, на здійснення якої заявник має намір одержати ліцензію.

Органу ліцензування забороняється вимагати від суб'єктів ліцензування інші документи, які не вказані в Законі.

Другий етап процедури ліцензування – розгляд заяви та прийняття органом ліцензування рішення про видачу ліцензії або про відмову в її видачі.

Третій етап – видача ліцензії. З одержанням ліцензії суб'єкт господарювання, що є здобувачем ліцензії, здобуває статус ліцензіата. У ліцензії вказуються: найменування, ідентифікаційний код органу, що видав ліцензію; прізвище, ім'я, по батькові, адреса проживання, ідентифікаційний код юридичної особи; вид діяльності, на яку видається ліцензія; місце її здійснення; особливі умови і правила здійснення даного виду діяльності; номер реєстрації ліцензії, дата її видачі й термін дії.

Строк дії ліцензії на провадження певного виду господарської діяльності встановлюється Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого органу з питань ліцензування, але не може бути меншим, ніж три роки.

Видачею ліцензій на виробництво й торгівлю спиртом етиловим, коньячним і плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами у м. Харкові займається Регіональне управління Департаменту контролю за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв та тютюнових виробів Державної податкової адміністрації України у Харківській області.

У бухгалтерському обліку ліцензія, яку отримано на період більше одного року, визнається нематеріальним активом і зараховується на баланс за первісною вартістю. Первісна вартість складається із загальної суми, що підлягає сплаті за весь період дії ліцензії на право здійснення певного виду діяльності, та обліковується на субрахунок 127 "Інші нематеріальні активи". До витрат діяльності підприємства вартість ліцензії включається поступово шляхом нарахування амортизації впродовж терміну її корисного використання, як правило, за прямолінійним методом [4].

Таким чином, процедура ліцензування певних видів господарської діяльності – це процедура публічного посвідчення компетентним органом ліцензування права суб'єкта господарювання, який є здобувачем ліцензії, здійснювати конкретний вид господарської діяльності.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

---

**Література:** 1. Герасименко В. Журнал європейської економіки "Ліцензування туристичної діяльності в Україні в контексті міжнародного досвіду" / [Віктор Герасименко, Світлана Галасюк] // видання Тернопільського національного економічного університету. – 2011. – Т. 10. – № 4. 2. Про ліцензування певних видів господарської діяльності : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 3. Про державне регулювання виробництва і торгівлі спиртом етиловим, коньячним і плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами : Закон України від 11.09.1997 р. № 526/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Малярєвський Ю. Д. Облік у галузях виробництва та послуг : навч. посібн. / Малярєвський Ю. Д., Горяєва М. С., Пасенко Н. С. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с.



Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ВЕНДИНГ-БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

*Анотація. Проаналізовано та встановлено особливості продажу товарів та надання послуг через автомати в Україні, визначено основні переваги та недоліки цього напрямку бізнесу. Вивчено умови вендингу за дотриманням вітчизняних нормативних актів.*

*Аннотация. Проанализированы и установлены особенности реализации товаров и оказания услуг через автоматы в Украине, определены основные преимущества и недостатки этого направления бизнеса. Изучены условия вендинга с соблюдением отечественных нормативных актов.*

*Annotation. The features of selling goods and services through vending machines in Ukraine are analyzed. The main advantages and disadvantages of this business are determined. The vending conditions according to state regulations are studied.*

*Ключові слова: вендинг, автоматизований продаж товарів, ефективність вендинг-бізнесу, переваги, недоліки.*

Продаж товарів через автомати – вендинг – набув широкої популярності по всьому світу, починаючи з країн Заходу. В Україні вендинг є відносно молодим та перспективним напрямом бізнесу, який стрімко набирає обертів. Автоматизований продаж товарів характеризується простотою та зручністю використання для покупців, які мають можливість придбати необхідний товар, не змінюючи свого маршруту та не витрачаючи багато часу. Це зумовлює отримання високих доходів власниками у відносно короткий період та швидку окупність автоматів.

Питання започаткування та розвитку вендингового бізнесу розглядалися такими вендинговими компаніями, як S. I. Trade, Vending unipay system, The Hanna Group, Allvend, "Простобанк Консалтинг", "Авангард", "Карбон". Питаннями вендингу займалися І. Дахно, С. Чернецький, Р. Образцов. Аналіз опублікованих досліджень і практика господарської діяльності свідчать про наявність великої кількості переваг торгівлі із застосуванням автоматів та деяких недоліків. Однак питання вендингу в рамках українського законодавства не є повністю освітленим та вказує на актуальність подальшого вивчення.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей продажу товарів через автомати в Україні шляхом розкриття основних переваг та недоліків вендинг-бізнесу та вивчення нормативної бази.

Об'єктом дослідження є процес продажу товарів через автомати. Предметом – особливості вендинг-бізнесу в умовах діючого законодавства України.

Вендинг набув розповсюдження у багатьох країнах світу і проявив себе як зручний та невибагливий засіб торгівельної діяльності товарами або послугами.

Найбільше поширення саме в Україні отримав продаж продуктів харчування: кава, соки, соки-фреш, безалкогольні напої, шоколадні батончики, готові бутерброди, попкорн та ін. Найбільш привабливими та вигідними залишаються кавові автомати.

Вендинг характеризується багатьма перевагами, серед яких:

- можливість започаткування з мінімальними капіталовкладеннями;
- технічна простота установки;
- відсутність необхідності використання касових апаратів;
- незначні витрати на обслуговування: автомат сам обслуговує покупців, для догляду за машиною вистачить одного працівника, який повинен періодично завантажувати та інкасувати об'єкт;
- цілодобова робота;
- значний термін експлуатації;
- висока рентабельність, а отже, швидка окупність;
- широка цільова аудиторія;
- наявність резервів підвищення доходів без додаткової цінової загрози споживача (наприклад, якщо автомати спеціалізуються на продажу кави, стаканчики можна використовувати як засіб реклами) тощо.

Серед недоліків існують такі:

- високі відсоткові ставки кредитів на придбання автоматів;

висока вартість оренди місця встановлення автомату;  
спостерігаються випадки вандалізму, що перешкоджає розміщенню автоматів у багатьох перспективних місцях [1; 2].

Оскільки в Україні вендинг – відносно нещодавній напрям розвитку бізнесу, законодавство поки що не достатньою мірою регулює ринок вендингових послуг.

Згідно зі ст. 2 Закону про реєстратори розрахункових операцій (РРО), автомат із продажу товарів (послуг) – реєстратор розрахункових операцій, який в автоматичному режимі здійснює надання за готівкові кошти чи з використанням платіжних карток тощо товарів (послуг) та забезпечує відповідний облік їх кількості та вартості [3].

Відповідно до п. 3 Правил № 369, торговельні автомати відносять до пунктів некапітальної забудови (пунктів роздрібно-торгівельної мережі, де приміщення не мають торговельної зали для покупців). Розміщення автоматів здійснюється за письмовою згодою місцевого органу самоврядування та органів санітарно-епідеміологічного надзору, пожежної охорони, державної автоінспекції та архітектури (п. 16 Правил № 369). Для здійснення торгівлі через торговельні автомати необхідна згода, яка також надається органами місцевого самоврядування [4].

Правилами № 227 встановлено, що торговельний автомат – пересувна мала архітектурна форма, виходячи з цього, для встановлення об'єкта на земельній ділянці надається дозвіл на розміщення органом містобудування та архітектури за умови виникнення права на земельну ділянку. Місце розміщення автомату на території ринку визначається проектною документацією ринку, а якщо об'єкт встановлюється всередині приміщення, укладається договір оренди з власником цього приміщення [5].

Господарюючий суб'єкт, що здійснює торгівлю за використанням торговельних автоматів, повинен мати документи на всі товари, що реалізуються. Перелік цих документів наведено в п. 29 Правил № 369. Серед цих документів товарно-транспортні накладні, прибутково-видаткові накладні, акти прийому, копії гігієнічних висновків, сертифікати відповідності. Необхідною умовою є наявність документів, що затверджують якість та безпеку [4].

Торгівельні апарати відносять до електронних контрольно-касових апаратів, так, як і інші подібні обладнання, що призначені для операцій з продажу товарів (послуг) без надання покупцю чеку за готівкові кошти, згідно з Законом про РРО.

Відповідно до п. 3 ст. 3 Закону про РРО, для продажу товарів (послуг) дозволяється використовувати тільки автомати, включені до Державного реєстру реєстраторів розрахункових операцій, з додержанням встановленого порядку їх застосування. На практиці ця вимога виконується частково. Адже на сьогоднішній день у даний реєстр (додаток до протокольного рішення Державної комісії з питань упровадження електронних систем і засобів контролю та управління товарним і грошовим обігом при Кабінеті Міністрів України) внесено лише автомати, що застосовуються при:

- оформленні проїзних/перевізних документів на поїзди приміського сполучення;
- наданні послуг автоматичних камер схову;
- контролі проходу пасажирів у метрополітені.

Органи податкової служби здійснюють контроль за додержанням підприємцями порядку проведення розрахунків за товари (послуги) відповідно до ст. 15 Закону про РРО. Контроль проводиться шляхом планових та позапланових перевірок. У тому разі, якщо встановлено застосування незареєстрованого РРО, порушник обкладається штрафом у розмірі двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (340 грн) (п. 2 ст. 17 і 26 Закону про РРО).

Згідно з п. 5 і 6 ст. 9 Закону про РРО приватні підприємці, що є платниками фіксованого та єдиного податку, мають право на автоматизовану торгівлю, за умовою, що вони не займаються торгівлею підакцизними товарами (крім пива на розлив). Для здійснення торговельної діяльності вони купують патент. Платники єдиного податку повинні вести книги обліку доходів і витрат (додаток 10 до Інструкції № 121). Планова перевірка зазначених приватних підприємців здійснюється органами ДПС не частіше одного разу за підсумками звітного календарного року, позапланова ж може здійснюватися виключно на підставі постанови слідчого, органу дізнання або відповідно до рішення суду.

Якщо приватні підприємці все ж таки мають бажання використовувати РРО для спрощення обчислення обсягів продажу, вони мають таке право згідно з абз. 3 ст. 13 Закону про РРО. Такі РРО не потрібно реєструвати в податковій інспекції, а звітність за ними не подається.

Приміщення навчальних закладів, вокзалів, аеропортів, тобто місць скупчення багатої кількості людей, є вигідними для встановлення автоматів, і юридичні особи зацікавлені в цьому. Вони не мають права зареєструвати їх на себе і, виходячи з того, мають декілька шляхів виходу з цієї ситуації: юридичні особи можуть здавати власні автомати в оренду або залучити платників єдиного податку чи фіксованого податку, які будуть розміщувати торговельні автомати на орендованих площах юридичних осіб.

Як і будь-який електронний засіб, торговельні автомати можуть дати збої в системі, наприклад при видачі товару або грошей. Але захистити права покупців при такому засобі торгівлі можна.

Суб'єкти підприємництва зобов'язані повідомляти необхідну інформацію, яка стосується товарів та їх безпечності для споживача. Оскільки в торговельних автоматах найчастіше продаються продовольчі товари (у тому числі на розлив, готові до негайного вживання), будь-який покупець повинен мати "доступ" до продавця таких товарів, якщо у нього виникнуть сумніви в їх якості, кількості і т. д. Це означає, що на торговельному автоматі повинна бути інформація про суб'єкта господарювання, який безпосередньо здійснює продаж товарів (найменування, адреса, контактний телефон).

Таким чином, торговельні автомати як засіб ведення торгівлі є дуже цікавим та прибутковим бізнесом, який має достатню кількість переваг, але перед започаткуванням такої діяльності, суб'єк-



там підприємництва слід досконало розглянути та вивчити усі нюанси вендингу в умовах українського законодавства.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

**Література:** 1. Дахно І. І. Зовнішньоекономічний менеджмент / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 568 с. 2. Зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування та розвиток економіки : матеріали міжнародної науково-практичної конференції : у 2-х ч. (м. Дніпропетровськ, 5–6 квітня 2013 р.). – Дніпропетровськ : НО "Перспектива", 2013. – Ч. 2 – 112 с. 3. Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг : Закон України в редакції Закону від 01.06.2000 р. № 1776-III, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Правила № 369 "Правила роботи роздрібною торговельною мережі", затверджені наказом Мзеторгу України від 08.07.1996 р. № 369, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 5. Правила № 227 "Типові правила розміщення малих архітектурних форм для здійснення підприємницької діяльності", затверджені наказом Держбуду України від 13.10.2000 р. № 227, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

---

**Шаталова Н. Ю.**

УДК 657.44

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **РОЗПРОДАЖ ТОВАРІВ: СУТНІСТЬ, ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ**

*Анотація. Розглянуто розпродаж як один із найпопулярніших інструментів активізації продажу в сучасній маркетинговій політиці.*

*Аннотация. Рассмотрена распродажа как один из самых популярных инструментов активизации продаж в современной маркетинговой политике.*

*Annotation. Sales are studied as one of the most popular tools used in today's marketing policy to increase the distribution of goods.*

*Ключові слова: розпродаж, документація, знижка, товар, ціна.*

Знижки та розпродажі є невід'ємною частиною сучасного ділового життя. Зниження цін на товари збільшує попит серед цільової групи покупців, що призводить до збільшення обсягів продажів і поверненню вкладених коштів в обіг. При проведенні розпродажу вартість на товари може знижуватися до їх собівартості. Основний прибуток виходить за рахунок реалізації товару за основною ціною до розпродажу. Тому тема розпродажу є актуальною завжди, оскільки розпродаж є вигідним для продавця, який хоче збути товари без великого попиту, і для покупців, які бажають придбати товар за зниженою ціною. Тема розпродажу товарів розглядається в роботах таких авторів, як: Чумаченко М. Г., Інока Е. В., Савицька Г. В., Бутенец Ф. Ф., Б. Братаніч та ін.

Метою написання даної статті є розкриття поняття розпродажу товарів та правил його документального оформлення. Об'єктом дослідження є процес збуту продукції за допомогою розпродажу. Предметом дослідження виступають розпродаж та знижки, які є невід'ємною частиною в про-судванні товару від продавця до споживача.

В умовах насичення споживчого ринку (ринку покупця) товарами перед кожним торговельним підприємством неминуче постає проблема активізації попиту населення на товари, яка значно посилюється загостренням конкуренції на ринку. В цих умовах підприємства ведуть активний пошук засобів стимулювання попиту населення з метою збільшення обсягів реалізації товарів і розширення своєї ринкової ніші. Підприємствам необхідно йти на поступки для покупців, аби залучити нових клієнтів та не втратити вже набутих. У результаті цього останнім часом все більшого поширення набуває така відома в усьому світі форма залучення клієнтів, як розпродаж товарів, яку можна розглянути як залучення нових клієнтів.

Розпродаж – це реалізація товарів за зниженими цінами; організований процес зниження цін на товари різних категорій, метою якого є звільнення складських і торгових площ для вступу нового товару. Цей процес також часто відбувається при закритті або ліквідації торгового закладу [1].

---

© Шаталова Н. Ю., 2013



Причини, через які торговельні підприємства вдаються до розпродажу товарів:

зміна кон'юнктури ринку (зниження попиту на товар, зниження цін на аналогічний товар конкуруючими підприємствами);

пошкодження товару або зниження його споживчих якостей; потреба в реалізації товару за короткі терміни (наприклад, наближення дати закінчення термінів придатності або реалізації товарів, настання терміну погашення кредиторської заборгованості, ліквідації підприємства);

збільшення витрат на зберігання товарів, у зв'язку з чим підприємству вигідніше продати такі товари, ніж мати додаткові витрати;

проведення рекламних заходів, щоб просунути товари на споживчому ринку, та ін.

Як показує світовий досвід, розпродаж вигідний усім учасникам торгового процесу: покупець отримує товар зі значною економією, продавець оперативно реалізує товар, виробник не зазнає сезонного спаду виробництва.

Надання знижок приваблює клієнтів, утримує старих та зацікавлює нових. Добре продумана стратегія продажу дозволяє позбутися неліквідного товару, реалізувати сезонний товар, збільшити обсяги продажу, зменшити товарні залишки і, таким чином, повернути кошти в обіг. Існує багато видів знижок, серед яких бонусна, оптова, торгова, сезонна [2].

Якщо всі покупці отримують однакові знижки, то ціни з їх врахуванням можна вважати звичайними. У публічному договорі (оголошенні) обов'язково зазначається ціна до початку розпродажу, сума знижки та ціна, за якою товар розпродається (найкраще зазначити окремо ціну без податку на додану вартість, сам податок і ціну з ПДВ).

Сезонна знижка (розпродаж) – це зниження ціни товару в період несезонного його продажу. Саме цей вид знижок слід розглянути детальніше.

Сезонний розпродаж товарів здійснюється два рази на рік: в лютому-квітні (за товарами осінньо-зимового асортименту) та серпні-жовтні (за товарами весняно-літнього асортименту). Початок розпродажу повинен припадати на перше число місяця (або перший робочий день місяця) і встановлюється з урахуванням природно-кліматичних умов регіону. Тривалість розпродажу становить, як правило, один місяць. Сезонному розпродажу підлягають непродовольчі товари, що не користуються попитом чи не продані протягом сезону через зміни кон'юнктури.

Під час організації сезонного розпродажу товарів важливе значення має встановлення розміру знижки на товари. При їх установленні слід урахувувати те, що розмір знижки повинен зростати з віддаленням сезону. Однак при цьому слід мати на увазі, що розмір втрат від зниження цін не повинен бути більшим, ніж якби вони зберігалися до наступного сезону [3].

На законодавчому рівні застосування понять "знижка", "зменшена ціна", "розпродаж" визначається ст. 15 Закону "Про захист прав споживачів" [4]. Ч. 5 цієї статті дозволяє застосовувати поняття "розпродаж" або будь-які інші, аналогічні йому, лише за дотримання таких умов:

якщо здійснюється розпродаж усіх товарів у межах певного місця або чітко визначеної групи товарів;

якщо тривалість розпродажу обмежена в часі;

якщо ціни товарів, що підлягають розпродажу, є меншими від їх звичайної ціни.

У ч. 3 ст. 15 Закону "Про захист прав споживачів" передбачено вимоги до ціни під час акції: продавець обов'язково зазначає ціну одиниці такої продукції; написи щодо ціни реалізації продукції мають бути чіткими і простими для розуміння; ціна продукції повинна включати в себе всі податки та неподаткові обов'язкові платежі, що їх споживач згідно із законодавством сплачує під час придбання відповідної продукції [5].

Після публічного повідомлення про початок розпродажу, застосування знижок або зменшення ціни до споживачів повинна доводитися інформація про ціну продукції, встановлену до початку відповідного розпродажу, застосування знижок або зменшення ціни, а також ціну цієї самої продукції, встановлену після їх початку. Збитки, завдані споживачеві недоброросівною рекламою, винна особа відшкодовує у повному обсязі.

Перш ніж почати розпродаж, підприємство оформлює його документально, тоді у майбутньому не треба буде доводити контролюючим органам виникнення звичайної ціни.

Акцію оформлюють наказом чи розпорядженням по підприємству, затвердженим керівником. Бажано скласти положення про порядок сезонного розпродажу.

У документах зазначають мету розпродажу (сезонний розпродаж, зміна сфери діяльності); терміни проведення акції; перелік товару, на який поширюється акція; розмір знижки; порядок оформлення цінників; відповідальних за проведення розпродажу; метод інформування клієнтів (це можуть бути оголошення, реклама у засобах масової інформації, рекламні оголошення безпосередньо в самому магазині) [6].

Розпродаж товарів завжди буде залишатися актуальним та найефективнішим методом залучення покупців та збуту товарів, які не мають високого попиту на даний проміжок часу.

*Наук. керівн. Литвиненко А. О.*

---

**Література:** 1. <http://termin.bposd.ru/publ/18-1-0-1096>. 2. Водоп'янова О. Розпродаж сезонних товарів / О. Водоп'янова // Дебет-Кредит – 2006. – № 29. 3. Організація торгівлі / В. В. Алопій, І. П. Мішук, В. М. Робицький та ін. – К.: Знання, 2006. – 450 с. 4. Про захист прав споживачів: Закон України № 1024-ХІІ від 12.05.1991 р., ВВР. – 1991. – № 30. – ст. 380. – (Серія видань "Офіційний документ"). 5. <http://www.vobu.com.ua/ukr/taxes/view/7/6>. 6. Білова Н. Знижки та розпродажі: правила відображення в обліку / Н. Білова // Податки та бухгалтерський облік. – 2009. – № 87.

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ ТА ЗВІТНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ СТРАХОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Анотація. Розглянуто чинне нормативне забезпечення обліку та звітності українських страхових підприємств, обґрунтовано заходи щодо вдосконалення національної регулятивної бази страхового ринку в напрямі її адаптації до Міжнародних стандартів фінансової звітності.*

*Аннотация. Рассмотрено действующее нормативное обеспечение учета и отчетности украинских страховых предприятий, обоснованы мероприятия относительно совершенствования национальной регулятивной базы страхового рынка в направлении ее адаптации к Международным стандартам финансовой отчетности.*

*Annotation. The current accounting and reporting regulations concerning Ukrainian insurance companies were considered. Measures were grounded that aim to improve the national regulatory base of the insurance market for its adaptation to the International standards of financial reporting.*

*Ключові слова: страхова діяльність, нормативна база, облік, звітність, Міжнародні стандарти обліку.*

Галузь страхування є однією з небагатьох, де в останні роки спостерігається зростання обсягів наданих послуг. Але неналежний рівень нормативно-правового забезпечення, неупорядкований механізм державного регулювання страхової діяльності, низький рівень платоспроможності страховиків стримує розвиток вітчизняного страхового ринку. Пріоритетними питаннями програми розвитку страхового ринку є адаптація національного законодавства до вимог міжнародних стандартів та вдосконалення нормативної бази з питань бухгалтерського обліку і фінансової звітності в страхуванні.

Важливу роль у теоретичних розробках проблем методології, методики та організації обліку у страхових організаціях відіграють дослідження багатьох російських вчених, зокрема Харитонова С. В., Дубровіної Т. А., Рябікіна В. І., Вещунової Н. Л., Фоміної Л. Ф. та ін. Але проблеми вдосконалення нормативного забезпечення залишилися поза увагою вітчизняних науковців і були предметом досліджень лише окремих вчених-економістів, зокрема Приходька В. С., Гаманкової О. О. та ін.

Метою роботи є теоретико-методичне обґрунтування вдосконалення нормативної бази обліку та звітності страхових компаній, адаптація їх до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (далі – МСБО) та Міжнародних стандартів фінансової звітності (далі – МСФЗ).

Для досягнення мети поставлені та вирішені такі завдання: аналіз чинного нормативного забезпечення обліку та звітності українських страхових підприємств, обґрунтування необхідності вдосконалення національної регулятивної бази страхового ринку.

Об'єктом дослідження є теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми вдосконалення бухгалтерського обліку і звітності в страхуванні в Україні.

Предметом дослідження є діяльність страхових компаній в аспекті відображення її в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності.

В Україні бухгалтерський облік і звітність страхових компаній, так само, як і інших суб'єктів господарювання, регламентується Законом України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.99 [1] і Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку.

Голов С. Ф. акцентує увагу на тому, що: "П(С)БО не враховують специфіки діяльності страхових компаній. Насамперед, це стосується таких показників, як дохід (виручка) від реалізації і собівартість реалізованої продукції. Відсутність єдиної методології формування цих показників призводить до їх непорівняності та довільного тлумачення" [2, с. 16].

Починаючи з 2010 року, страховики складають свою звітність відповідно до вимог МСФЗ, не маючи національної регулятивної основи.

Нормативно-правове забезпечення діяльності страхових компаній ґрунтується на таких законодавчих актах: Закон України "Про страхування" [3], Закон України "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг" [4], методичні рекомендації щодо розкриття інформації про діяльність страховиків [5], методичні рекомендації щодо системи управління та розкриття інформації фінансовими установами [6], Наказ ДПА України "Про затвердження форми де-



кларації з податку на доходи (прибуток) страховика та Порядку її складання" [7]. Дані нормативні акти містять лише загальні відомості про діяльність підприємств страхової галузі та не розкривають специфічну страхову інформацію.

При порівнянні Закону України "Про страхування" і МСФЗ 4 "Страхові контракти" виявлено, що облікова система нашої держави не здатна передати всю специфіку страхової діяльності.

Неврегульованість методики бухгалтерського обліку в галузі страхування викликає складнощі і помилки при формуванні фінансової звітності та звітних даних страховика. До того ж змістове перенавантаження за рахунок дублювання інформації в широкому варіативному спектрі аналітичних вибірок у звітних даних провокує нівелювання покладених на них функцій, їх заплутаність.

Тож обумовлена необхідність розроблення якісного нормативного документа з регулювання бухгалтерського обліку у страховиків, який би був максимально наближений до МСФЗ 4 "Страхові контракти". Проте "сліпе" його наслідування було б помилковим, оскільки Закон України "Про страхування" має достатню кількість переваг у деяких своїх пунктах. Ураховуючи юридичну спрямованість Закону та бухгалтерського міжнародного стандарту, лише їх грамотне поєднання (з урахуванням викладених зауважень) зможе забезпечити повноту та детальність нового стандарту, який би не суперечив вітчизняному правовому аспекту (за українським законодавством) та відповідав вимогам часу і світового фінансового ринку.

З огляду на це, Прокопенко Ж. В. запропонувала проект Положення (стандарту) бухгалтерського обліку "Страхова діяльність", в основу якого покладено існуючі й отримані в результаті дослідження положення щодо вдосконалення методики обліку страхових резервів. Таким чином, Положення (стандарт) бухгалтерського обліку "Страхова діяльність" матиме таку структуру:

Параграф 1. Загальні положення. Визначення понятійно-термінологічного апарату страхових резервів.

Параграф 2. Формування страхових резервів.

2.1. Методика формування технічних резервів із застосуванням методів їх розрахунку.

2.2. Методика формування резервів зі страхування життя із застосуванням методів їх розрахунку.

2.3. Методика відображення частки перестраховиків у технічних резервах.

2.4. Методика відображення частки перестраховиків у резервах зі страхування життя.

Параграф 3. Розміщення страхових резервів.

3.1. Принципи розміщення страхових резервів.

3.2. Методика розміщення технічних резервів у дозволені категорії активів.

3.3. Методика розміщення резервів зі страхування життя в дозволені категорії активів.

Параграф 4. Розкриття інформації у примітках до річної фінансової звітності.

4.1. Розкриття інформації про сформовані технічні резерви, про частки перестраховиків у сформованих технічних резервах на звітну дату.

4.2. Розкриття інформації про сформовані резерви зі страхування життя, про частки перестраховиків у сформованих резервах зі страхування життя на звітну дату [8].

Упровадження розробленого проекту стандарту забезпечить використання єдиних методичних підходів до бухгалтерського обліку в страхових компаніях та значною мірою сприятиме вдосконаленню чинної методики обліку страхових резервів українськими страховими компаніями.

Крім того, вдосконалення потребує Наказ про облікову політику для страхових компаній. Можливий варіант розкриття специфічних об'єктів обліку в Наказі про облікову політику страхових компаній наведено у таблиці.

Таблиця

**Розкриття специфічних об'єктів обліку в Наказі про облікову політику страхових компаній**

№ п/п	Об'єкти облікової політики страхової компанії	Варіант вибору
1	Створення страхових резервів	Резерв незаробленої премії. Резерв заявлених, але неоплачених збитків. Резерв збитків, які виникли, але не заявлені. Резерв коливань збитковості. Резерв катастроф. Інші резерви
2	Метод розрахунку резерву незаробленої премії за звітними групами	Метод 1/365 (Pro rata temporis). Метод 1/24
3	Метод обліку витрат на ведення страхової справи	За видами страхування. Нормативний
4	Показник для розподілу прибутку між головним підрозділом компанії та її відокремленими підрозділами	Фонд оплати праці Середньоспискова чисельність. Кількість укладених договорів страхування. Обсяг страхових премій



Детальне розкриття зазначених об'єктів у Наказі значно підвищить якість облікового процесу, сприятиме уніфікації роботи всіх структурних підрозділів страхової компанії та забезпечить достовірність даних бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності.

Наразі на діяльність іноземних страхових компаній у країні накладено певні обмеження, але з їх зняттям вітчизняним компаніям треба буде працювати в умовах дійсної конкуренції, якої зараз майже немає. Це вимагає розширення як номенклатури послуг, збільшення обсягів страхування та підвищення величини статутного капіталу страховиків, так і вдосконалення нормативної бази обліку та звітності страхових компаній.

Дане дослідження не є завершальним та потребує подальшого розгляду.

*Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.*

**Література:** 1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14> 2. Голов С. Застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в страховому секторі / С. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – № 4. – С. 10–19. 3. Про страхування : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80>. 4. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2664-14>. 5. Методичні рекомендації щодо розкриття інформації про діяльність страховиків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dod\\_8000.pdf](http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dod_8000.pdf). 6. Методичні рекомендації щодо системи управління та розкриття інформації фінансовими установами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-info.biz/legal/basehw/ua-wmtqzt.htm>. 7. Про затвердження форми декларації з податку на доходи (прибуток) страховика та Порядку її складання : Наказ ДПА України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.dtk.ua/ua/accounting/reposts/20489>. 8. Прокопенко Ж. В. Нормативно-правове забезпечення бухгалтерського обліку страхових резервів страхових компаній / Ж. В. Прокопенко, Т. С. Суботенко // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 1 (59). – С. 163–165.

---

**Кулик В. Ю.**

УДК 657.471.12

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **РОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Розглянуто сутність оплати праці як складової діяльності господарюючих суб'єктів, а також різні підходи до визначення поняття "трудові ресурси". Проаналізовано стан і динаміку показників ринку праці за п'ять років та визначено вплив заробітної плати на трудовий потенціал підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность оплаты труда как составляющая деятельности хозяйствующих субъектов, а также различные подходы к определению понятия "трудовые ресурсы". Проанализировано состояние и динамика показателей рынка труда за пять лет и определено влияние заработной платы на трудовой потенциал предприятия.*

*Annotation. The essence of remuneration as part of the economic activity of economic agents, as well as different approaches to the definition of human resources were studied. The state and dynamics of the labor market indicators for five years were analysed and the impact of wages on the labour potential of the enterprise was identified.*

*Ключові слова: трудові ресурси, праця, оплата праці, форми оплати праці, продуктивність праці.*

У сучасних умовах господарювання оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності впроваджених реформ. Як багатоаспектна категорія, поняття "оплата праці" призначене відігравати важливу роль у житті суспільства.

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. Невід'ємною частиною ресурсного потен-

---

© Кулик В. Ю., 2013



ціалу підприємства є трудові ресурси, ефективність роботи яких впливає на загальну діяльність підприємства та визначає ефективність його роботи.

Поняття оплати праці та трудових ресурсів тісно пов'язані між собою, оскільки від правильної організації оплати праці залежить зацікавленість працівників у кінцевому результаті своєї праці, а відтак і безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Дослідження та розвиток окремих аспектів з оплати праці та її впливу на трудовий потенціал підприємства наведені в роботах таких вітчизняних вчених, як: Богиня Д. П., Буряк П. Ю., Заславська Т. І., Касимовський Є. В., Качан Є. П., Лукашевич В. М., Махсма М. Б., Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., Болотіна Н. Б., Прокопенко В. І. Серед зарубіжних вчених варто зазначити праці Михайленкова О. В., Асташкевича Е. Т., Завгороднього В. П., Долгушкіна Н. К., Д. Добією (D. Dobija), В. Персем (Van Peurseem K. A.), Каплана Р. С., Нортон Д. П. та ін.

Метою дослідження є узагальнення й критична оцінка чинних теоретичних положень сутності поняття праці та її впливу на трудовий потенціал підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні і методичні підходи та рекомендації щодо визначення поняття "трудові ресурси" та "оплата праці".

Об'єктом дослідження є рівень та динаміка показників ринку праці на підприємствах України.

Основними завданнями при дослідженні даної теми є: розкрити сутність категорій праця, оплати праці, трудові ресурси, визначити вплив оплати праці на трудовий потенціал підприємства шляхом аналізу статистичних даних, зробити висновки щодо впливу оплати праці на трудові ресурси.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові методи пізнання: спостереження, порівняння, абстракції, індукції і дедукції, вимірювання взаємозв'язків, поєднання аналізу та синтезу.

Ринкова система господарювання передбачає необхідність чіткої регламентації її соціальної складової, зокрема в частині облікового відображення виплат працівникам як форми прояву соціальних гарантій для суб'єктів соціально-трудових відносин. Вирішення даного проблемного питання спричинить прирощення національного багатства країни через відповідне відтворення людського капіталу як елемента його структури.

Таким чином, для більшого розуміння сутності заробітної плати та трудових ресурсів необхідно розглянути підходи до їх визначення різних науковців у різних наукових виданнях. Визначення наведені в табл. 1 та 2.

Таблиця 1

#### Визначення сутності поняття трудові ресурси

№ п/п	Автори	Визначення
1	Богиня Д. П. [1]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
2	Буряк П. Ю. [2]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві
3	Заславська Т. І. [3]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин
4	Качан Є. П. [4]	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності

Таблиця 2

#### Визначення сутності поняття заробітна плата

№ п/п	Автори	Визначення
1	Закон України "Про оплату праці" зі змінами № 3258-VI від 21.04.2012 р. [5]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
2	Кодекс Законів України про працю, затверджений Верховною Радою України зі змінами від 4 липня 2013 року № 406-VII [6]	Заробітна плата – це трудовий дохід для працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили
3	Болотіна Н. Б. [7]	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та найманим працівником з приводу новоствореної вартості
4	Прокопенко В. І. [8]	Заробітна плата – економічна форма, яка застосовується суспільством для встановлення міри праці та міри заохочення
5	Михайленков О. В. [9]	Заробітна плата – це елемент ринку праці, ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили, тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили

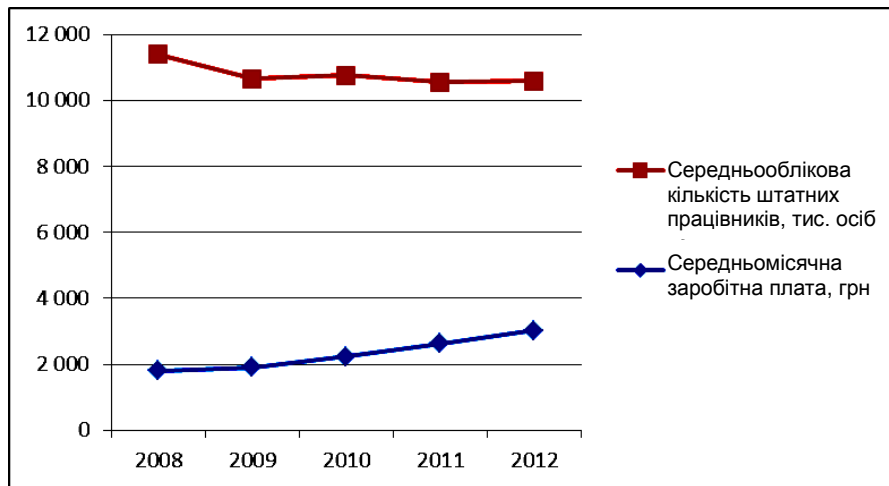
Виходячи з наведених визначень, можна сказати, що поняття оплати праці та трудові ресурси неможливо відокремити, оскільки ці поняття перетинаються між собою.

Наочно залежність та вплив даних понять можна подати у вигляді графіка (рисунок). Дані для графіка наведено у табл. 3 [10].

Таблиця 3

**Показники ринку праці за 2008 – 2012 рр.**

Роки	Середньомісячна заробітна плата, грн	Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб
2008	1 806	11 390
2009	1 906	10 653
2010	2 239	10 758
2011	2 633	10 556
2012	3 026	10 589



**Рис. Середньомісячна заробітна плата та рівень зайнятості населення за 2008 – 2012 рр.**

Виходячи з даних табл. 3, можна сказати, що починаючи з 2008 року середньомісячна заробітна плата протягом п'яти років має тенденцію до збільшення, але враховуючи темпи зростання індексу інфляції це зростання невелике. Але не дивлячись на це, середньооблікова чисельність персоналу в середньому по українських підприємствах у цілому з кожним роком зменшується. Максимальна чисельність персоналу припадає на 2008 рік. Вже з 2009 року чисельність зменшується, що пов'язано з початком кризи 2008 року і в подальшому має незначні коливання. Так, найменша чисельність припадає на 2011 рік. Така негативна динаміка пов'язана зі збільшенням автоматизації у процесах виробництва на підприємствах, яка потребує мінімальну кількість висококваліфікованих працівників.

Таким чином, можна сказати, що заробітна плата на пряму не впливає на трудові ресурси підприємства та потенціал працівників. Її рівень і розмір має вплив тільки на стимулювання до праці і на зацікавленість працівника в кінцевому результаті своєї праці. Але це є суб'єктивною думкою, яка потребує окремого дослідження. Навіть при зростанні оплати праці чисельність працівників зменшується, але це вже пов'язано із фінансовим станом самого підприємства та його становищем у своїй галузі, що залежить від економічного розвитку країни в цілому.

*Наук. керівн. Черноіванова Г. С.*

**Література:** 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: [навч. посібн. для студентів економічних спеціальностей] / Д. П. Богиня. – К.: Знання-Прес, 2011. – 211 с. 2. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини: [навч. посібн.] / П. Ю. Буряк. – К.: ЦУЛ, 2004. – 440 с. 3. Економіка праці і соціально-трудові відносини / Т. І. Заславська. – К.: Вища школа, 2009. – 248 с. 4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посібн.] / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.]; за ред. Є. П. Качана. – К., 2009. 5. Про оплату: Закон України праці зі змінами № 3258-VI від 21.04.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main/index>. 6. Кодекс законів про працю України, затверджений Верховною Радою України зі змінами від 4 липня 2013 року № 406-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kzot.srochno.ua>. 7. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 381 с. 8. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – 2-ге вид., стер. – Х. : Консум, 2000. – 327 с. 9. Михайленков О. В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати / О. В. Михайленков // Агросвіт. – 2010. – № 2. – С. 46–48. 10. Річні показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.211

**Петрусенко М. О.**

Студент 4 курса  
факультета економіки і права ХНЭУ ім. С. Кузнеця

## **ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*Аннотация. Рассмотрена сущность сдельной, повременной и смешанной оплаты труда, систематизированы их преимущества и недостатки, что способствует эффективной организации оплаты труда и обоснованному выбору отечественными предприятиями форм и систем оплаты труда.*

*Анотация. Розглянуто сутність відрядної, погодинної і змішаної оплати праці, систематизовано їх переваги і недоліки, що сприяє ефективній організації оплати праці та обґрунтованому вибору вітчизняними підприємствами форм і систем оплати праці.*

*Annotation. The essence of the piece-rate, time based and combined labour payment is studied. Advantages and disadvantages of these forms of payment are systematized which contributes to the effective organization of labour remuneration and reasonable selection of the forms and systems of labour remuneration by domestic companies.*

*Ключевые слова: труд, оплата труда, стимул, материальное стимулирование.*

Изучение и усовершенствование систем оплаты труда является неотъемлемой частью управленческой деятельности. Кроме того, знание условий организации оплаты труда и умение применять их на практике способствует повышению эффективности производственного процесса.

Вопросы материального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых, как: А. Маслоу, Ш. Риши, П. Мартин, Т. Соломандина, М. Семакина, М. Салун, В. Гриньова, О. Волгина, М. Армстронг [1 – 10].

Но несмотря на это, вопросы правильного выбора форм и систем оплаты труда предприятий остаются всегда актуальными в условиях действующей среды функционирования.

Целью данного исследования является формирование основных преимуществ и недостатков различных форм оплаты труда.

Одним из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование, является стимулирование. Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или то, что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю [2, с. 10].

В практике управления одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование. Роль данной формы стимулирования исключительно велика. Однако очень важно учитывать ситуацию, в которой материальное стимулирование осуществляется, и стараться избегать преувеличения его возможностей, так как человек имеет очень сложную и неоднозначную систему потребностей, интересов, приоритетов и целей [3, с. 123].

В настоящее время можно выделить три формы оплаты труда: сдельную, повременную, смешанную. Каждая из форм включает в себя несколько систем, которые выбираются в соответствии с конкретными условиями производства.

Преимущества и недостатки различных форм оплаты труда приведены в таблице.

Таблица

**Преимущества и недостатки различных форм оплаты труда**

Краткая характеристика	Преимущества	Недостатки
<b>Сдельная оплата труда</b>		
Производится за количество выработанной продукции по установленным сдельным расценкам, которые определяются на основании установленных часовых ставок и норм времени (выработки). Сдельная форма оплаты труда подразделяется на ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная, аккордная	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работник заинтересован в увеличении выработки.</li> <li>2. Снижение издержек контроля за работником.</li> <li>3. Уменьшение риска у работодателя.</li> <li>4. Готовность к труду на условиях сдельной оплаты – сигнал о желании работать производительно.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Есть возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда.</li> <li>2. Практически любой работник (независимо от его репутации, здоровья и др.) может получить работу</li> </ol>	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В погоне за количеством работники перестают уделять внимание качеству продукции.</li> <li>2. Затраты по контролю за качеством могут свести на нет экономию на других формах контроля.</li> <li>3. Излишняя спешка приводит к поломкам оборудования, нарушению норм техники безопасности, росту травматизма.</li> <li>4. Существуют сложности при установлении норм выработки, особенно при их пересмотре</li> <li>5. Необходимы специалисты-нормировщики, документальное оформление норм.</li> <li>6. У работника нет стимулов к деятельности в долгосрочном периоде (ему важно, сколько он заработал сейчас), отсюда – выше текучесть кадров.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие колебаний в зарплате, что нежелательно для работников, обычно не расположенных к риску.</li> <li>2. Возможность недоучета факторов, не зависящих от работников, но влияющих на выработку, на результат.</li> <li>3. Увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.</li> <li>4. При групповом стимулировании интересы работника и работодателя увязаны теснее, однако возможна "проблема безбилетника"</li> </ol>
<b>Повременная оплата труда</b>		
Производится за фактически проработанное время по тарифной ставке присвоенного рабочему разряда. Повременная оплата труда подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную и повременную с нормированным заданием	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уменьшаются издержки контроля за качеством продукции.</li> <li>2. У работника выше чувство сопричастности к организации.</li> <li>3. Меньше текучесть кадров.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определенность и относительная стабильность заработка.</li> <li>2. Возможность стабильного заработка при ограниченных усилиях.</li> <li>3. Сплоченность в трудовом коллективе</li> </ol>	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работник получает деньги фактически за присутствие на рабочем месте – у него отсутствуют стимулы к производительному труду.</li> <li>2. Существует необходимость в "надзирателе", который осуществляет контроль за процессом труда, за выработкой.</li> <li>3. Необходимость контроля за объемом выпуска увеличивает издержки фирмы.</li> <li>4. Работодатель рискует больше, чем работники: высокопродуктивный работник увеличивает прибыль, непродуктивный – наоборот (заработная плата у них одинакова).</li> <li>5. Оплату труднее связать с конечным результатом.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заработная плата ниже, чем при сдельной оплате.</li> <li>2. Возможна несправедливость в оплате из-за ее косвенной связи с результатами труда.</li> <li>3. Возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников.</li> <li>4. Работник не может повысить свой заработок путем увеличения трудовых усилий</li> </ol>
<b>Смешанная оплата труда</b>		
Смешанная система оплаты труда синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда. К таким системам в настоящее время относится безтарифная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечивают гибкую увязку размера заработной платы деятельности предприятия и отдельных работников</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сложна в разработке.</li> <li>2. Не всегда есть возможность применить такую систему на производстве</li> </ol>



При создании системы материального стимулирования следует исходить из разработанных в теории управления и применяемых в рыночной экономике принципов.

Первый принцип – это комплексность. Комплексность предполагает, что необходим всесторонний подход с учетом всех возможных факторов: организационных, правовых, технических, материальных, социальных, моральных и социологических.

В совокупности все эти факторы дают гарантию получения хороших результатов. Именно тогда станет реальностью значительное повышение эффективности и качества работы.

Второй принцип – системность. В принципе системности предполагается выявление и устранение противоречий между факторами, их увязку между собой. Это дает возможность создания системы стимулирования, которая внутренне сбалансирована за счет взаимного согласования ее элементов и способна эффективно работать на благо организации.

Третий принцип – регламентация. Регламентация предполагает установление определенного порядка в виде инструкций, правил, нормативов и контроль за их выполнением. В этой связи важно разграничить те сферы деятельности работников, которые требуют жесткого соблюдения инструкций и контроля за их выполнением, от тех сфер, в которых работник должен быть свободен в своих действиях и может проявить инициативу.

Условия организации оплаты труда на производстве должны решать следующие задачи:

- 1) определение работ и операций, которые должны быть возложены на работников;
- 2) обеспечение работников необходимой им для выполнения возложенных на них задач информацией;

3) распределение работ и операций между подразделениями предприятия по принципу рациональности;

4) установление конкретных должностных обязанностей для каждого работника в соответствии с его квалификацией и уровнем образования.

Соблюдение условий организации труда служат повышению эффективности выполняемой работы.

Четвертый принцип – специализация. Специализация – это закрепление за подразделениями предприятия и отдельными работниками определенных функций и работ в соответствии с принципом рационализации. Специализация является стимулом к повышению производительности труда, возрастанию эффективности и улучшению качества работы.

Пятый принцип – стабильность. Стабильность предполагает наличие сложившегося коллектива, отсутствие текучести кадров, наличие определенных задач и функций, стоящих перед коллективом и порядке их выполнения. Любые изменения, происходящие в работе предприятия, должны проходить без нарушения нормального выполнения функций того или иного подразделения предприятия или сотрудника. Только тогда не будет снижения эффективности и качества выполняемой работы.

Шестой принцип – целенаправленное творчество. Здесь необходимо сказать о том, что система материального стимулирования на предприятии должна способствовать проявлению работниками творческого подхода. Сюда можно отнести и создание новых, более совершенных изделий, технологий производства и конструкций применяемой техники или видов материалов, и поиск новых, более эффективных решений в области организации производства и управления [9, с. 134].

Исходя из всего сказанного, можно сделать вывод, что при создании системы стимулирования на предприятии необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие системы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом.

Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и так далее, и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев.

Таким образом, управление организационным поведением не возможно без материального стимулирования труда, которое представляет собой создание для работников и коллективов таких материальных стимулов, которые побуждали бы их к активной трудовой деятельности.

Научным результатом данного исследования является систематизация преимуществ и недостатков форм оплаты труда, что позволяет сформулировать условия эффективной организации оплаты труда.

Перспективой дальнейших научных исследований является усовершенствование организации оплаты труда на предприятиях и разработка рекомендаций для применения их на практике.

*Научн. рук. Мишина С. В.*

---

**Литература:** 1. Соломандина Т. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебн.-практ. пособ. / Т. Соломандина. М. : Управление персоналом, 2005. – 277 с. 2. Мотивация труда / А. Еськов // Экономика Украины. – 2001. – № 2. – С. 5–7. 3. Семикина М. Мотивация конкурентноспособной праці: теорія і практика регулювання : моногра-



фія / М. Семикіна ; Ін-т економіки НАН України. – Кіровоград: 2003. – 425 с. 4. Риши Ш. Управление мотивацией : учебн. пособ. для вузов / Ш. Риши, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : Юнити-Дана, 2004. – 399 с. 5. Мотивация персонала в современной организации : учебн. пособ. / под общ. ред. С. Ю. Трапичина. – СПб. : ООО "Книжный Дом", 2007. – 240 с. 6. Маслоу А. Мотивация и Личность / А. Маслоу. – СПб. : Издательство Питер, 2006. – 352 с. 7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с. 8. Волгина О. Мотивация персонала финансово-кредитных организаций / О. Волгина. – М. : Экзамен, 2002. – 127 с. 9. Гриньова В. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства / В. Гриньова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 191 с.

---

**Барбэ А. И.**

УДК 005.953.2:316.6

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

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ СОЦИОНИКИ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотація. Проаналізована проблема підбору персоналу за допомогою соціонічних моделей особистості, представлені 16 соціонічних моделей особистості і рекомендуємі їм сфери професійної діяльності.*

*Анотация. Проанализовано проблему подбора персонала за допомогою соціонічних моделей особистості, наведено 16 соціонічних моделей особистості і рекомендовані їм сфери професійної діяльності.*

*Annotation. The problem of staff selection by means of sociological personality models was analyzed. 16 sociological personality models and professional spheres recommended to them were presented.*

*Ключевые слова: соционическая модель личности, подбор персонала, социотип, психическая функция.*

Конкурентная борьба постоянно ставит перед любой организацией необходимость решения массы самых различных проблем для выживания и победы. И все чаще в современном менеджменте в качестве главного конкурентного преимущества успешной организации выделяется ее персонал. Именно человеческий фактор до настоящего времени являлся самым "труднопредсказуемым параметром" в любой социотехнической системе. Использование в кадровом менеджменте соционических моделей личности сможет обеспечить именно прогностический подход к управлению персоналом, позволив получить максимальную отдачу кадрового ресурса.

Цель данной статьи заключается в определении сущности процесса подбора персонала с помощью использования соционических методик.

Результатом работы должно стать достаточно подробное описание процесса использования соционического знания на этапах планирования потребности в персонале, поиске и отборе последнего.

Проблема использования соционических методик в управлении персоналом рассматривалась в трудах: К. Юнга, А. Тихонова, А. Денисовой, А. Аугустиновичюте, И. Майерс-Бриггса и др. Все перечисленные ученые уделяли внимание анализу целостных аспектов использования соционики в управлении персоналом, нашей же задачей будет более детальное рассмотрение процесса подбора персонала с помощью соционических методик.

Соционика – это концепция типов личности и взаимоотношений между ними, основанная на типологии Юнга и теории информационного метаболизма А. Кемпинского. Применяя теорию "информационного метаболизма" Кемпинского к Юнговской типологии, соционика утверждает существование определенных вариантов информационного обмена между субъектами, в зависимости от свойственного им "социотипа" называемого также ТИМ, "тип информационного метаболизма". Из теории психических функций Юнга соционика выводит существование 16 таких типов личности, как результат различных комбинаций психических функций.

Основной целью подбора персонала является планирование, набор, отбор сотрудников, наилучшим образом подходящих функциональным требованиям рабочего места и сложившемуся типу межличностных отношений в организации. Среди ряда задач, выполняемых в процессе под-

бора персонала, Тихонов А. П. предлагает выделить те, которые могут быть выполнены успешнее благодаря использованию соционики.

1. Планирование трудовых ресурсов. При оценке наличных ресурсов, совершенствовании организационной структуры и развитии инфраструктуры для составления "эталонного профиля должности" определяется психологический тип работника (или группа типов), который наилучшим образом сможет выполнить должностные обязанности в силу своих сильных сторон и типологических особенностей характера.

В приведенной далее таблице представлены рекомендуемые сферы деятельности, сильные и слабые стороны личности всех 16 соционических типов [1].

Таблица

### Соционические типы и их характеристики

Соционический тип	Рекомендуемые сферы деятельности и профессии	Сильные стороны	Слабые стороны
1	2	3	4
Дон-Кихот	Те, в которых требуется создание нового. Аналитик, программист-разработчик и подобное	Хорошо развитое системное мышление, креативность	Общение с людьми, хозяйственная деятельность
Дюма	Повар, дизайнер, врач	Внимательность к деталям, хорошее понимание вопросов здоровья	Слаб в прогнозировании, экономике, аналитике
Гюго	Психолог, врач, менеджер по работе с клиентами, кулинар	Внимательность к деталям, активность, умение заряжать настроением окружающих	Слабое системное мышление, могут быть трудности с тайм-менеджментом
Робеспьер	Аналитика, программирование, систематизирование информации	Сильное логическое мышление, креативность	Противостояние давлению, общение с людьми (может восприниматься как "сухарь")
Гамлет	HR, продажи, PR	Способность чувствовать людей, умение зажечь их идеями, хороший оратор	Чрезмерная эмоциональность, слабое понимание вопросов здоровья
Максим Горький	Контролер, аудитор, инспектор в правоохранительных органах, программист	Хорошее логическое мышление, детальное мышление, тщательная проработка мелочей	Общение с людьми (может восприниматься как "сухарь"), слабые прогностические способности
Жуков	Руководитель. Продажи (переговоры на высоком уровне), организация мероприятий, кризис-менеджмент	Хорошее стратегическое мышление, высокая целеустремленность	Дипломатичность, иногда может придерживать мнения "цель оправдывает средства", концентрация на негативных качествах окружающих людей
Есенин	Педагогика, дипломатия, дизайн, психология	Хорошо чувствует других людей, хорошо понимает перспективу идей	Экономика, понимание выгод
Наполеон	Работа с клиентами, управление людьми, лидерство	Высокая целеустремленность, умение налаживать отношения с окружающими	Системность мышления
Бальзак	Юриспруденция, аналитика, прогнозирование	Хорошее понимание выгод, экономики, хорошие прогностические способности	Сложности с противостоянием эмоциональному давлению
Джек Лондон	Предпринимательство, продажи	Высокая активность, работоспособность, хорошее чувствование перспектив ситуации	Слабое понимание вопросов здоровья, сложности с дипломатичностью
Драйзер	Работа с клиентами, дизайн, рисование	Хорошее чувствование стиля, красоты, дипломатичность	Сложности в управлении финансами, слабое чувствование перспективы ситуации, плохо переносит состояние неопределенности

1	2	3	4
Достоевский	Психология, рекрутинг, HR	Хорошее чувствование людей, умение сопереживать, налаживать контакт с разными людьми	Сложности в управлении финансами, слабое умение противостоять силовому давлению
Штирлиц	Экономика, предпринимательство, административно-хозяйственная деятельность, руководство коллективом	Высокая работоспособность, активность	Слабый тайм-менеджмент
Гексли	Работа с клиентами, head-hunting, HR, психология, дизайн	Умение налаживать отношения с окружающими, гибкость мышления, приспособляемость	Системность мышления
Габен	Программирование, разработка, кулинария, медицина	Хорошее понимание выгод, экономики, развитое логическое мышление, хорошее понимание комфорта	Слабое умение противостоять эмоциональному давлению

2. Набор персонала. Выбор способа семантической подачи информации в СМИ о потребности в персонале для снижения трудозатрат службы управления персоналом путем обеспечения "психоинформационного резонанса" с психологическими типами, обозначенными в "эталонных профилях должности". Представители различных соционических типов по-разному воспринимают информацию, поэтому с целью привлечения работников необходимого типа нужно составлять объявления о вакансии в определенных лингвистической форме, стилистике и содержании [2].

3. Отбор персонала. На этапе отбора персонала необходимо учитывать следующее замечание. Главным условием успешного отбора сотрудника должны являться его профессиональные характеристики. Соционический подход в процессе оценки кандидата должен иметь второстепенное значение. Специализация способностей различных типов личности для различных видов профессий, обоснованная соционическим знанием, имеет 2 недостатка. Во-первых, правильность определения соционического типа кандидата не может быть в полной степени гарантирована. Во-вторых, наличие у претендента на должность определенного соционического типа не гарантирует достаточное развития специфических личностных качеств, характерных данному социотипу. Формирование личности зависит от общественных, культурных, образовательных, семейных факторов, поэтому представители одного и того же социотипа могут иметь разный уровень личностного развития. Каждый из представителей одного и того же типа отличается от других степенью наполненности каждой из 8 функций типа, что предопределяет индивидуальные отличия всех живущих на нашей планете.

Основной процедурой в процессе отбора кандидатов является соционическое типирование или иначе определение соционического типа сотрудника. А. Денисова выделяет исчерпывающий список способов типирования людей: тестирование по различным тестам, интервьюирование, наблюдение за поведением и физиогномика.

Для соционического тестирования используются многочисленные тесты разных авторов. Есть вариант тестирования, при котором используется оценка семантического дифференциала, то есть по тексту или рассказу типизируемого на основе употребленных слов, фраз, почерка и сюжетной линии делается заключение о том или ином социотипе. Следует заметить, что типирование по тестам не всегда дает точную картину. Надежность этого метода можно обозначить как 50/50.

Метод интервью позволяет с большей точностью определить соционический тип сотрудников. В ходе интервью задается ряд вопросов, направленных на выявление вида функций в модели информационного метаболизма. Набор вопросов зависит от предпочтения специалистов. Среди них встречаются такие, как "Любите ли Вы готовить?", "Часто ли Вы опаздываете на работу?" и др. Метод интервью довольно субъективен и его результативность зависит от социотипа самого специалиста, проводящего диагностику, и от его опыта.

Наблюдение за поведением основывается на оценке характера жестов и движений. Например, резкие порывистые движения характерны для интуитов. Сенсорики любят занять все свободное пространство вокруг себя и, как правило, смело располагаются в незнакомой обстановке. Для более точной диагностики типа требуются определенный опыт, наблюдательность и внимание со стороны типизирующего специалиста [3].

Для использования в соционической диагностике метода физиогномики типизирующему необходим большой опыт, поскольку он должен знать, какие черты лица и мимика характерны для представителей тех или иных социотипов. На сегодняшний день уже накоплена определенная статистика изображений лиц и видеоматериалов, но и этот метод не стопроцентен [3].

Наиболее эффективным справедливо считается сочетание всех перечисленных способов. Отбор персонала с помощью сочетания методов оценки профессиональных качеств и соционического типирования позволяет определить относительно целостную картину личности кандидата, принять объективное решение об его пригодности к замещению вакантного рабочего места.



Таким образом, в статье была поэтапно описана методика подбора персонала с помощью использования соционического знания. Данный процесс может видоизменяться в зависимости от потребностей бизнеса и специфики задач, решаемых организацией.

Научн. рук. Назарова Г. В.

**Литература:** 1. Соционика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/Соционика>.  
2. Денисова А. HR-соционика. Опыт применения и эффективность [Электронный ресурс] / А. Денисова. – Режим доступа : <http://www.socionic.ru/index.php/2010-10-04-22-18-00/930-hr-socionikaopytprimeniyaieffektivnost>.  
3. Третьяков С. И. Соционика в рекрутинге [Электронный ресурс] / С. И. Третьяков. – Режим доступа : <http://www.humantime.ru/blog/statja114/>.  
4. Тихонов А. П. Использование психоинформационных технологий в кадровом менеджменте [Электронный ресурс] / А. П. Тихонов. – Режим доступа : [http://www.socionic.ru/index.php/2010-10-04-22-18-00/934-ispolzovanie\\_psihoinformacionnyh\\_tehnologii\\_v\\_kadrovom\\_menedjmente](http://www.socionic.ru/index.php/2010-10-04-22-18-00/934-ispolzovanie_psihoinformacionnyh_tehnologii_v_kadrovom_menedjmente).

УДК 005.95:364

**Друб В. М.**

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

## ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

*Анотация. Розглянуто проблеми управління персоналом в органах соціального захисту населення, запропоновано можливі шляхи їх вирішення на макро- та мікрорівні.*

*Аннотация. Рассмотрены проблемы управления персоналом в органах социальной защиты населения, предложены возможные пути их решения на макро- и микроуровне.*

*Annotation. The problems of personnel management in the social security agencies are considered. The possible solutions at the macro- and micro- level are proposed.*

*Ключові слова: управління персоналом в органах державного управління, соціальний захист населення, організаційно-структурні рівні управління соціальною роботою.*

Розвиток професійної, ефективної та прозорої державної служби в Україні вимагає нових підходів до управління персоналом в органах соціального захисту населення. Впровадження менеджменту людських ресурсів в органи соціального захисту населення України передбачає активне використання саме соціально-психологічних методів управління. Ці методи повинні бути задіяні на всіх етапах роботи в органах соціального захисту населення, зокрема: добір та розстановку кадрів, створення дієвої системи мотивації, планування та розвиток професійної кар'єри, оцінювання результатів діяльності державних службовців.

Проблемами управління персоналом в органах державного управління, в тому числі в органах соціального захисту населення, займаються такі відомі українські вчені, як: С. Гайдученко, О. Савченко-Сватко, А. Аверін, Н. Гончарук, О. Зіміна, С. Зінченко, В. Олуйко, М. Осійчук, А. Рачинський та ін. [1 – 9]. Проте недостатньо детально дослідженими залишилися питання щодо безпосереднього вирішення даних проблем, застосування необхідних заходів.

Мета статті полягає в аналізі сучасної системи управління персоналом та розробці можливих заходів щодо підвищення ефективності управління персоналом в органах соціального захисту населення.

Доцільно констатувати, що на сьогодні в нашій країні не існує єдиного законодавчого акту щодо регулювання управління кадрами у сфері соціального захисту населення. Цей процес регулюється безліччю нормативно-правових актів, але епізодично.

У Законі України "Про державну службу" визначено три основні складові управління системою державної служби, в тому числі відносно органів соціального захисту населення. Зокрема, державна політика у сфері державної служби визначається Верховною Радою України. Органом управління державною службою в державних органах та їх апараті є Головне управління державної служби при Кабінеті Міністрів України.



У той самий час нормативно-правове регулювання державної служби значно застаріло, адже воно виключає можливість використання інноваційних вимог до управління людськими ресурсами, зокрема: кадрова стратегія та організаційний розвиток; пошук, підбір та розвиток персоналу; дослідження людських взаємовідносин, соціально-психологічний клімат у колективі.

Головна проблема існуючого стану управління персоналом на державній службі полягає у суперечності між наявними вимогами сучасного суспільства і застарілими методами організації управління персоналом серед державних службовців. Тому виникає нагальна потреба у загальному підході до розгляду проблеми функціонування системи управління персоналом державної служби.

Варто виділити такі проблеми сучасної системи управління персоналом в органах соціального захисту населення у формі таблиці для порівняння:

Таблиця

**Проблеми сучасної системи управління персоналом  
в органах соціального захисту населення**

Проблеми	Причини виникнення	Шляхи вирішення	
		Макрорівень	Мікрорівень
Недостатня професіоналізація трудової діяльності в органах соціального захисту населення	Відсутність у працівників необхідних знань, навичок у сфері соціального управління	Розширення переліку спеціальностей у вищих навчальних закладах, пов'язаних із соціальною роботою	Підвищення вимог щодо прийняття на посаду соціального робітника осіб за відповідною спеціальністю
Проблема невизначеності відповідального суб'єкта за менеджмент при виконанні соціальної роботи	Введення посади менеджера з персоналу в органах соціального захисту населення	В обов'язковому порядку має бути передбачена посада, за якою обов'язком працівника буде здійснення соціального управління в колективі	Внесення в штатний розклад керівником організації посади менеджера у соціальній сфері
Відсутність можливості для участі населення у соціальному управлінні [5, с.119]	Соціальний захист спрямований безпосередньо на населення, але здійснення соціального управління згідно з законодавчими документами не передбачає його участі в ньому	Здійснення загальнодержавних програм з метою залучення населення до соціального управління	Призначення на громадських засадах осіб, відповідальних за співпрацю з органами соціального захисту населення
Висока плінність кадрів	Зниження престижу державної служби як виду професійної діяльності	Профорієнтація молоді з метою популяризації професії соціального робітника	
Недостатня ресурсна забезпеченість в органах соціального захисту населення	Залежність державного фінансування соціальної сфери від нестабільного розміру державного бюджету	Збільшення асигнування державою в підвищення забезпеченості працевлаштування державних службовців	Формування спеціального фонду за рахунок надання платних послуг соціального характеру

До негативних рис трудової ментальності вітчизняних працівників, що перешкоджають здійсненню ефективної суспільної праці у країні і, отже, реалізації основного чинника її багатства, можна зарахувати також безвідповідальність, правовий нігілізм, заздрість тощо. Неповага до праці як основного джерела зростання добробуту історично виховувалася в народі неадекватною оцінкою праці, її неповноцінною оплатою [6, с.158].

На сьогодні зазначені проблеми залишаються невирішеними та актуальними. Статус державного службовця, його матеріальне забезпечення, соціальний захист не відповідає рівню покладеної відповідальності.

Зараз в Україні державна кадрова політика розглядається як засіб боротьби за владу, а не як один із ресурсів суспільного розвитку. Коли в кадровій політиці переважають чийсь корпоративні або ідеологічні підходи, то проблема розробки концепції кадрової політики стоїть дуже гостро.

Принципами побудови і реалізації нової вдосконаленої державної кадрової політики мають стати: спрямованість на забезпечення потреб людини; пріоритетність національних інтересів; професіоналізм і компетентність; оптимальне поєднання повноважень, відповідальності та оплати праці; політичний нейтралітет; відкритість до громадян; урахування особливостей регіонів; адміністративна культура управління та етика.

Важливо створити умови, при яких і держава, і кожен службовець будуть зацікавлені в зростанні професіоналізму та підвищенні ефективності управлінської праці.

Науковим результатом даного дослідження є систематизація проблем в управлінні персоналом в органах соціального захисту населення та шляхів їх вирішення на макро- і мікрорівнях.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є вдосконалення структури системи управління персоналом в органах соціального захисту.

Наук. керівн. Мішина С. В.

**Література:** 1. Гайдученко С. Особливості управління персоналом у сфері державної служби країн Європейського Союзу / С. Гайдученко // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. – Вип. 3 (3). – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 225–232. 2. Савченко-Сватко О. Кадрова політика в органах публічної влади: проблеми оцінювання / О. Савченко-Сватко // Вісник державної служби України. – 2009. – № 2. – С. 32–36. 3. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации : учебн. пособ. / А. Н. Аверин. – М. : Изд. РАГС, 2004. – 224 с. 4. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія / Н. Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 239 с. 5. Зіміна О. Особливості управління персоналом на державній службі / О. Зіміна // Вісник НАДУ. – 2008. – № 2. – С. 117–124. 6. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності / С. Зінченко // Вісник НАДУ. – 2005. – № 3. – С. 156–161. 7. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : монографія / В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай та ін. ; за заг. ред. В. М. Олуйка. – К. : НАДУ, 2008. – 418 с. 8. Осійчук М. Модернізація кадрових служб як основа вдосконалення державного управління / М. Осійчук // Вісник державної служби України. – 2008. – № 3. – С. 27–33. 9. Рачинський А. Служби управління персоналом: особливості створення і функціонування / А. Рачинський // Державне будівництво [Електронний ресурс]. – 2008. – № 2. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua>. 10. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 294 с. 11. Цветаев В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. – СПб. : Питер, 2002. – 192 с.

УДК 331.108.38

**Літвінова Ю. О.**

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

## **УМОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Анотація. Розглянуто види трудової адаптації, надано їх коротку характеристику, уточнено умови їх успішного проходження на підприємстві.*

*Аннотация. Рассмотрены виды трудовой адаптации, предоставлена их краткая характеристика, уточнены условия их успешного прохождения на предприятии.*

*Annotation. The types of labour adaptation are studied their brief description is given, conditions of successful adaptation at the enterprise are specified.*

*Ключові слова: адаптація, трудова адаптація, виробнича адаптація, позавиробнича адаптація, працівник, підприємство.*

В умовах становлення ринку трудових ресурсів зростає значення регулювання внутрішнього ринку галузі, підприємства, організації. Особливої важливості набувають завдання розвитку персоналу, пов'язані зі швидкою і безболісною адаптацією працівників, плануванням їхньої кар'єри, просуванням по кваліфікаційних та службових рівнях відповідно до заданої моделі [1, с. 74].

Першим кроком на шляху успішної кар'єри на підприємстві є те, що кожен працівник стикається з новими умовами і необхідністю адаптуватися і пристосовуватися до них. Адаптація може проходити по-різному і носити як позитивний, так і негативний характер. Дуже важливо знати види трудової адаптації, вміти розрізнати їх і застосовувати на практиці.

Проблемою адаптації працівників на підприємстві займалися такі вчені, як: Кафидов В. В., Савченко В. А., Кібанов А. Я., Михайлова Л. І., Вершиніна Т. П., Крушельницька О. В., Маслов Е. В. та ін.

У найзагальнішому вигляді адаптація – це процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища [2, с. 194].

А. Кібанов вважає, що адаптація – це взаємне пристосування працівника й організації, яка ґрунтується на поступовому "впрацюванні" співробітника у нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умовах праці [3, с. 358].



Вчені розділяють форми адаптації на дві великі групи: соціальну і виробничу, в управлінні персоналом більш детально розглядають саме другу.

Поки немає загальноприйнятої класифікації видів виробничої адаптації працівників. Тому метою статті є дослідження видів трудової адаптації, їх відмінностей та умов успішного протікання.

На закріплення працівника в трудовому колективі, пристосування його до вимог професії впливає й невиробнича сфера.

Савченко В. А. при розгляданні трудової адаптації привів у приклад ряд вчених, таких, як [2, с. 194–195]:

Вершиніна Т. П., яка виділяє невиробничу адаптацію, під якою розуміє адаптацію до побутових умов, середовища, сфери дозвілля. Водночас профадаптацію вона розділяє на професійну та психологічну;

Маслов Е. В., розглядаючи виробничу адаптацію як складне явище, виділяє психофізіологічну, професійну та соціально-психологічну;

дещо ширше трактує значення поняття адаптації персоналу Захаров Д. К. Він у теоретичному та практичному плані виділяє такі аспекти адаптації: психофізіологічний, соціально-психологічний, професійний і організаційний;

найбільш реально відображає виробничу адаптацію працівників організація класифікація, запропонована Лукашевичем М. П. Він виділяє такі адаптаційні сфери: професійну, організаційну, соціально-психологічну, сферу дозвілля та матеріально-побутову сферу.

Серед видів виробничої адаптації провідна роль належить професійній адаптації [2, с. 195].

Більш детально поділ трудової адаптації розглянуто у таблиці.

Таблиця

**Види адаптації персоналу**

Види адаптації	Характеристика
Психофізіологічна	Об'єктом психофізіологічної адаптації є умови праці, які визначаються як комплекс факторів виробничого середовища, що суттєво впливають на самопочуття, настрій, працездатність працівника, а при тривалій їх дії – на стан здоров'я, що виражаються динамікою захворювань, травматизму та втратою [5, с. 132], є процесом освоєння працівником виробничих санітарно-гігієнічних умов, прийняття режиму праці та відпочинку, що існують на виробництві [4, с. 70], пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці
Професійна	Це процес оволодіння професійними навиками та вміннями [4, с. 70], повне й успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації. Міра відповідності суб'єктивних і об'єктивних моментів професійної адаптації значною мірою визначається тим, як робоче місце відповідає соціально-професійній орієнтації працівника [5, с. 132]
Соціально-психологічна	Передбачає процес входження працівника у систему соціально-психологічних відносин у колективі [4, с. 70]
Організаційно-адміністративна	Це знайомство працівника з особливостями організаційного механізму управління, місцем свого підрозділу і посади в загальній системі цілей і в організаційній структурі. При даній адаптації у співробітника повинне сформуватися розуміння власної ролі в загальному виробничому процесі. Слід виділити ще одну важливу і специфічну сторону організаційної адаптації – підготовленість співробітника до сприйняття і реалізації нововведень (технічного або організаційного характеру) [3, с. 360]
Економічна	Дозволяє працівникові ознайомитися з економічним механізмом управління організацією, системою економічних стимулів і мотивів, адаптуватися до нових умов оплати своєї праці і різних виплат [3, с. 360]
Санітарно-гігієнічна	Дозволяє працівникові освоїтися з новими вимогами трудової, виробничої і технологічної дисципліни, правилами трудового розпорядку. Він звикає готувати робоче місце до трудового процесу в умовах виробництва сформованих в організації, дотримуватися гігієнічних і санітарних норм, вимог техніки безпеки та збереження здоров'я, а також з урахуванням економічної безпеки навколишнього середовища [3, с. 360]

Не дивлячись на розходження між видами адаптації, всі вони перебувають у постійній взаємодії, тому процес управління вимагає наявності єдиної системи інструментів впливу, що забезпечують швидкість і успішність адаптації [3, с. 360].

У цілому адаптацію можна вважати завершеною тоді, коли людина повністю пройшла всі перелічені процеси [4, с. 70].

Успішність адаптації залежить від цілого ряду умов, головними із яких є [5, с. 133]:

якості рівень роботи з питань профорієнтації потенційних працівників;

об'єктивність ділової оцінки персоналу як при відборі, так і в процесі трудової адаптації;

престиж і привабливість професії, роботи за спеціальністю в цій організації;

особливості організації праці, яка б реалізувала мотиваційні настанови працівника;  
гнучкість системи навчання персоналу на підприємстві;  
особливості соціально-психологічного клімату, що склався в колективі;  
особисті якості працівника, який проходить адаптацію, пов'язані з його віком, сімейним станом, характером.

Для того, щоб трудова адаптація була успішно завершена, а сам процес протікав швидко і легко, необхідно проводити розробку організаційного механізму управління цим процесом.

Показниками успішної адаптації є високий соціальний статус людини в даному колективі, задоволення її умовами праці, низький рівень плинності кадрів.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення умов успішного проходження різних видів адаптації. Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка рекомендацій щодо успішної виробничої та позавиробничої адаптації.

Наук. керівн. Калініна Т. О.

**Література:** 1. Кафидов В. В. Управление персоналом : учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПб. : Питер, 2009. – 240 с. 2. Савченко В. А. Управление развитием персонала : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с. 4. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.

УДК 331.101.6:[005.33:005.52]

**Юрасова Е. В.**

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

## **АНАЛІЗ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

*Анотація. Досліджено сутність продуктивності праці. Розглянуто основні фактори, що впливають на продуктивність праці. Розглянуто проблему підвищення продуктивності праці.*

*Аннотация. Исследована сущность производительности труда. Рассмотрены основные факторы, влияющие на производительность труда. Рассмотрена проблема повышения производительности труда.*

*Annotation. The essence of labor productivity is investigated. The basic factors affecting labor productivity are considered. The problem of increasing labor productivity is studied.*

*Ключові слова: продуктивність праці, ефективність використання трудових ресурсів, показник економічного зростання.*

Проблема ефективного використання трудових ресурсів залишається однією з актуальних соціально-економічних проблем України. Одним із критеріїв ефективності управління трудовими ресурсами є підвищення продуктивності праці. У ринкових відносинах важливе значення набуває раціональне управління трудовим потенціалом підприємств, встановлення оптимальних трудових пропорцій. Робоча сила в умовах ринку є товаром, тому виникає необхідність планування та прогнозування всіх питань, пов'язаних з її функціонуванням, зокрема, встановлення збалансованого попиту і пропозиції у сфері праці, підвищення її продуктивності тощо [1].

Сутність продуктивності праці, фактори її підвищення розглядаються в навчальній і періодичній літературі багатьма авторами, серед яких: Богиня Д. П., Дементьев М. Ю., Єремїзіна М. І., Єсінова Н. І., Калина А. В., Троцій П. П. [1 – 5].

Продуктивність праці є показником економічного зростання, тобто показником, що впливає на зростання реального продукту та доходу [6, с. 35–40]. Зростання продуктивності праці безпосередньо впливає на зростання національного доходу і валового національного продукту, який при підвищенні продуктивності праці збільшується більш швидкими темпами, ніж громадські витрати.



Зниження продуктивності праці призводить до інфляції, сприяє формуванню пасивного торговельного балансу, уповільненню темпів зростання виробництва і зумовлює зростання безробіття. Однак рівень продуктивності праці в народному господарстві і промисловості України протягом багатьох років є досить низьким.

Закономірний характер підвищення продуктивності праці не значить, що потрібне для народного господарства зростання продуктивності праці може бути досягнуте саме по собі. В умовах реалізації чинників ринкових відносин, зокрема, розвитку приватної власності, впровадження повного госпрозрахунку і самофінансування, оренди та орендних відносин, важливо знати, які фактори впливають на підвищення продуктивності праці, які з них гальмують його, які є шляхи і резерви зростання [5]. Тому при вивченні питань продуктивності праці необхідно розглянути всю сукупність факторів, шляхів і резервів зростання продуктивності праці.

Фактори зростання продуктивності праці – це ті рушійні сили, або причини, під впливом яких змінюється її рівень [4].

В якості такої сили (факторів) виступає: технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, управління працею тощо. Різноманіття конкретних шляхів і засобів досягнення вищої продуктивності праці викликає необхідність розробки класифікації факторів зростання продуктивності праці. Дія факторів зростання продуктивності праці залежить від природних, громадських, екологічних і матеріальних умов, в яких вони виявляються і реалізуються.

Природні умови характеризуються багатством і особливостями залягання природних копалин, родючістю ґрунту, кліматичними особливостями районів і тощо.

Громадські – визначаються соціальним ладом, характером виробничих відносин, розвитком господарського механізму.

Екологічні – характеризуються природоохоронною діяльністю, умовами праці на всіх рівнях.

Матеріальні умови знаходять вираження в ступені розвитку продуктивних сил суспільства, рівні життя населення. Фактори зростання продуктивності праці можна об'єднати в три групи:

1) матеріально-технічні фактори, які залежать від рівня розвитку і ступеня використання засобів виробництва, в першу чергу, знарядь праці, від їх якості (науково-технічний прогрес);

2) організаційно-економічні та управлінські фактори, які залежать від ступеня розвитку форм організації суспільного виробництва;

3) соціально-психологічні фактори, пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві.

Загальнотеоретична значимість наданої класифікації полягає в тому, що вона дозволяє розкрити природу продуктивності праці, визначити потенційні співвідношення між факторами, які впливають на зміну її показників, виявити специфічні особливості в дії окремих факторів [1].

У той же час класифікація факторів важлива ще тому, що вона дозволяє перейти від простої реєстрації змін у рівні продуктивності праці до активного виявлення причин, які зумовили ці зміни, а отже, до виявлення невикористаних резервів. Дослідження факторів необхідно також для більш точної оцінки успіхів у галузі підвищення продуктивності праці.

Не знаючи, з чого складається загальний приріст продуктивності праці, таку оцінку дати важко, тому що фактори, які впливають на продуктивність праці, далеко не рівноцінні і не однозначні. Одні дають стійкий приріст, а вплив інших змінний. Різні фактори вимагають неоднакових зусиль і витрат для приведення їх у дію. Тому досить важливо знати, за рахунок чого відбудеться приріст продуктивності праці. Класифікація факторів продуктивності праці повинна допускати не тільки їх теоретичне обґрунтування, а й розробку такої системи, яка охоплювала б усі зміни, що відбуваються в певній ланці виробничого процесу, і в той же час забезпечувала б можливість проведення розрахунків щодо визначення кількісного значення цих факторів у підвищенні продуктивності праці в досліджуваному періоді.

На думку автора, економія праці та підвищення його продуктивності позитивно позначаються на формуванні інших економічних і фінансових показників підприємств. Тому вивчення різних напрямів підвищення продуктивності праці, включаючи і теоретичні аспекти, безсумнівно має актуальне значення на сучасному етапі розвитку ринкової економіки.

Таким чином, аналіз факторів продуктивності праці дозволив виявити найбільш значущі для підприємства, що дозволить у майбутньому впливати на неї, збільшуючи при цьому рівень продуктивності праці, ефективність використання трудових ресурсів та конкурентоспроможність підприємства.

*Наук. керівн. Славгородська О. Ю.*

**Література:** 1. Дементьев М. Ю. Совершенствование управления трудовыми ресурсами с помощью факторной модели производительности труда (на примере предприятий АПК Крым) / [М. Ю. Дементьев, М. И. Еремизина] // Научные труды Южного федерального университета "Крымский агротехнологический университет" Национального аграрного университета. Экономические науки. Выпуск 99. – Симферополь, 2007. – С. 217–221. 2. Богиня Д. П. Основы экономики труда : [навч. посібн.] / [Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова]. – К. : Знання-Прес, 2006. – 313 с. 3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : [учебн. пособ.] / Н. И. Есинова. – Х. : Кондор, 2007. – 464 с. 4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : [учебн. пособ.] / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2003. – 312 с. 5. Трошій П. П. Методи дослідження стану нормування праці для зростання продуктивності праці / [П. П. Трошій] // Матеріали регіональної науково-практичної конференції "Проблеми управління та підвищення продуктивності агропромислового комплексу". – Володарське : НДЦ "Донецькагропромпродуктивність", 2007. – С. 233–241. 6. Кардашевский В. Повышение производительности, европейский подход / В. Кардашевский, А. Бондаренко // Экономист. – 2000. – № 11. – С. 35–40.

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

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ГІДНОЇ ПРАЦІ

*Анотація. Розглянуто сутність концепції якості трудового життя та концепції гідної праці. Зазначено спільні та відмінні риси між ними. Сформовано вимоги до умов, що сприяють якості праці.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность концепции качества трудовой жизни и концепции достойного труда. Отмечены общие и отличительные черты между ними. Сформированы требования к условиям, способствующим качественному труду.*

*Annotation. The article considers the essence of the concept of quality of working life and the concept of decent work. Similarities and distinctions between them are pointed out. Requirements for conditions promoting quality work are developed.*

*Ключові слова: якість трудового життя, концепція якості трудового життя, гідна праця, концепція гідної праці.*

У сучасних умовах розвитку економіки важливо знати не тільки те, як домогтися високих результатів функціонування підприємства, але й як утриматися на досягнутій позиції. Для цього потрібно розуміти, які з факторів найбільше впливають на ефективність діяльності суб'єктів господарювання. Кілька десятків років тому найбільш важливим фактором було забезпечення підприємства сировиною та обладнанням. Потім у зв'язку з технічним розвитком актуальним стало забезпечення високосучасними технологіями. Останнім часом все більше уваги приділяють трудовим ресурсам, а саме створенню умов для продуктивної праці та розвитку персоналу.

Багато вчених наголошують на тому, що саме людський ресурс є запорукою ефективної діяльності підприємства. З цією метою роботодавцям необхідно постійно слідкувати за умовами, в яких працює персонал, і намагатися їх покращувати, адже працівник, який задоволений своїм становищем, принесе більше користі, ніж працівник, який направлений на покращення свого існування. Коротко це явище можна назвати гідною працею або якістю трудового життя (ЯТЖ). Але виникає питання, чи можна ототожнювати ці поняття.

Над проблемами стосовно якості трудового життя та гідної праці працювали такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Задорожна С. М., Грішнова О. А., Маковецька М. П., Костін Л. А., Теличко К. М., Барінова М. С., Колот А. М., Дж. Ньюстром, Портер Л. В., Кендал Л. М., Хулін К. Л. та ін.

Метою даної статті є проведення порівняльного аналізу концепцій якості трудового життя та гідної праці, виявлення подібних та відмінних рис між ними та узагальнення переліку характеристик, яким повинне відповідати трудове життя найманого працівника.

Концепція якості трудового життя була розроблена в промислово розвинених західних країнах в 1960-ті роки, а впровадження в життя цього організаційного проекту почалося на порозі 1970-х. Головним імпульсом в цьому напрямі став вихід у світ у США книги "Праця в Америці", підготовленої в результаті проведення наукових досліджень в цій області, які свідчили про кризу тейлоризму і фордизму, а також про необхідність пошуку нових підходів, які б дозволили забезпечити нормальні умови життєдіяльності на роботі [1, с. 139].

Дана концепція отримала широке розповсюдження у західноєвропейських країнах та була визнана Міжнародною організацією Праці і ЮНЕСКО. В результаті концепція якості трудового життя була визначена даними установами як важливий інструмент соціально-економічної політики, а міжнародним бюро праці були сформульовані основні завдання підвищення якості трудового життя. Відповідно якість трудового життя була визначена як інструмент зростання продуктивності, поліпшення добробуту трудового життя [2].

Ця концепція розглядає людину не тільки як трудовий ресурс, але й як особистість, в тісному зв'язку з такими умовами, як трудові, національні, моральні, культурні, побутові, у яких вона може оптимально реалізувати свої здібності. В ній визначаються умови, які необхідно забезпечити для найбільш продуктивної праці персоналу, потреби, які необхідно задовольнити, щоб забезпечити задоволеність працею, вплив зміни умов праці, її змісту, комплексного застосування програм підвищення ЯТЖ на відповідні соціально-економічні показники, методи визначення рівня ЯТЖ та інші. На думку Коротича А. А., дана концепція може передбачати такі основні положення (рис. 1) [3].

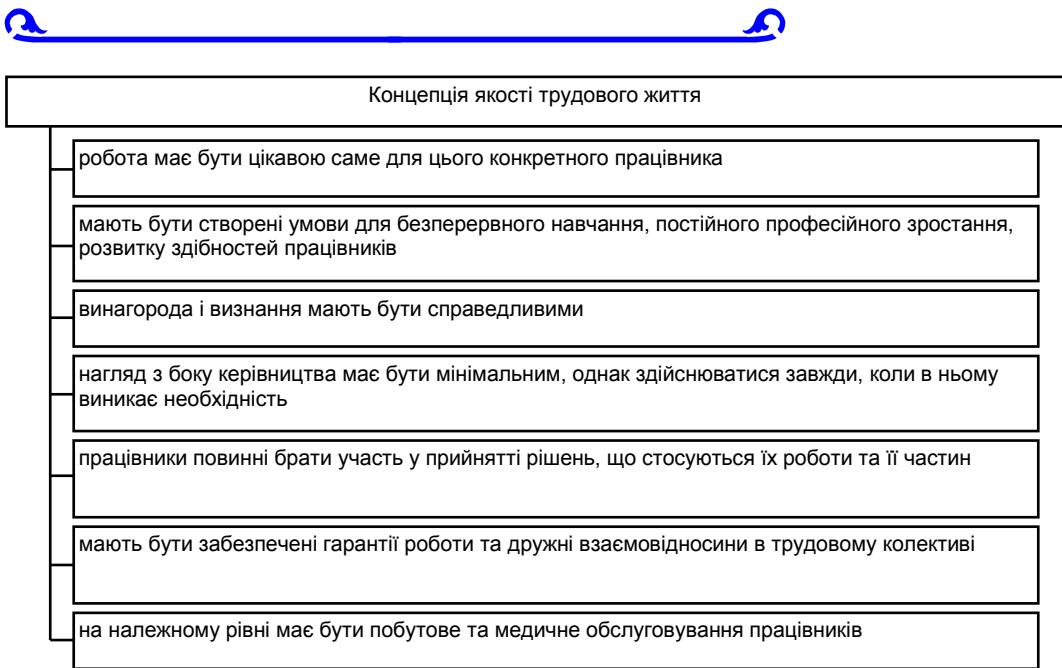


Рис. 1. Основні положення концепції якості трудового життя

Що стосується концепції гідної праці, то вона була запропонована на одному з засідань Міжнародної організації праці (МОП) спільно з Міжнародною конференцією профспілок (МКП) у 1999 році. Дана концепція передбачає комплексний підхід до розв'язання проблем соціально-трудої сфери шляхом забезпечення високопродуктивної праці в умовах свободи об'єднання, відсутності дискримінації, поваги людської гідності [4].

Сьогодні сам термін "гідна праця" не має чіткого визначення. Кожен працівник може розуміти під ним різні поняття. Деякі мають на увазі гідну заробітну плату, інші – безпечні умови праці, належний соціальний захист. Відповідно до визначення МОП, гідна праця – це продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги людської гідності [5]. Таким чином, концепція гідної праці має більшу направленість на працівника як на людину, а не на людину як працівника, описуються основні мінімальні гарантії. Так, концепція гідної праці передбачає перелік основних положень (рис. 2) [6].

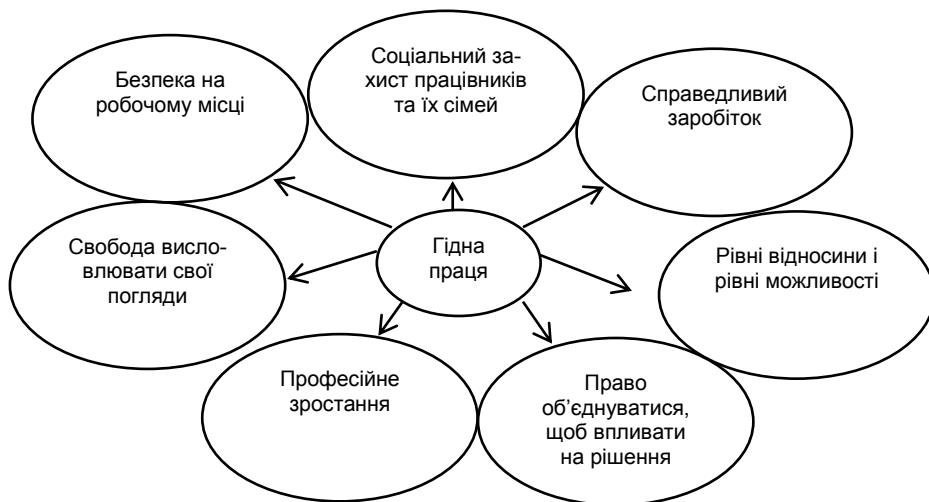


Рис. 2. Основні положення концепції гідної праці

Отже, для початку необхідно відмітити спільні риси між представленими концепціями. По-перше, обидві вони розглядають людину в процесі праці. Багато уваги приділяється саме цій сфері життєдіяльності, адже більшу частину життя людина працює, і тому важливо якнайповніше і докладніше її досліджувати і контролювати. По-друге, з основних положень явно помітні деякі аналогії. Так, спільним пунктом є справедливий заробіток. Основним у цьому словосполученні є "справедливий". Оплата праці кожного робітника повинна бути справедливою відносно затрат його зусиль,



а також щодо інших працівників, виконуючих аналогічну роботу (процесуальна теорія мотивації – теорія справедливості).

Обидві концепції звертають увагу на постійне навчання та професійне зростання, адже це є необхідною умовою розвитку персоналу, що приводить до підвищення професійної підготовки кадрів та покращення продуктивності праці. А також спільною є необхідність забезпечення гарантії роботи.

Щодо участі працівників у прийнятті рішень, на якій наголошує концепція ЯТЖ, то концепція гідної праці також акцентує на цьому увагу, але дещо в іншій формі – працівники мають право висловлювати свої погляди й об'єднуватися, щоб впливати на рішення. Тобто в першому випадку це право розглядається конкретніше.

З приводу відмінностей варто зазначити таке. Концепція гідної праці виділяє одним із положень безпеку на робочому місці, в той час, коли паралельна концепція звертає увагу тільки на побутове і медичне обслуговування. Тобто умови праці не обов'язково повинні бути безпечними, головне, вчасно надати медичну допомогу. На думку автора, даний факт є суттєвим упущенням концепції ЯТЖ.

Проте концепція ЯТЖ виділяє важливість дружніх взаємовідносин у колективі, позитивного морально-психологічного клімату, що також відображається на загальному результаті роботи підприємства, а ще необхідність цікавої роботи для кожного працівника, про що не йдеться в концепції гідної праці. Задоволеність роботою дає можливість розвитку творчого потенціалу та ініціативності.

Мінімальний нагляд із боку керівництва, зазначений у концепції ЯТЖ, на думку автора, є важливою умовою, але не необхідною. Тому відсутність цього пункту в концепції гідної праці не викликає особливих питань. При тому соціальний захист працівників має суттєве значення для умов трудового життя.

Положення про рівність відносин і можливостей в концепції гідної праці скоріш за все спрямоване на ліквідацію дискримінації на ринку праці. Тобто трудові ресурси мають рівні можливості в працевлаштуванні та умовах праці незалежно від віку, статі та інших її проявів.

Синтезуючи ці дві концепції, можна виділити перелік характеристик, яким повинне відповідати гідне робоче місце (рис. 3).

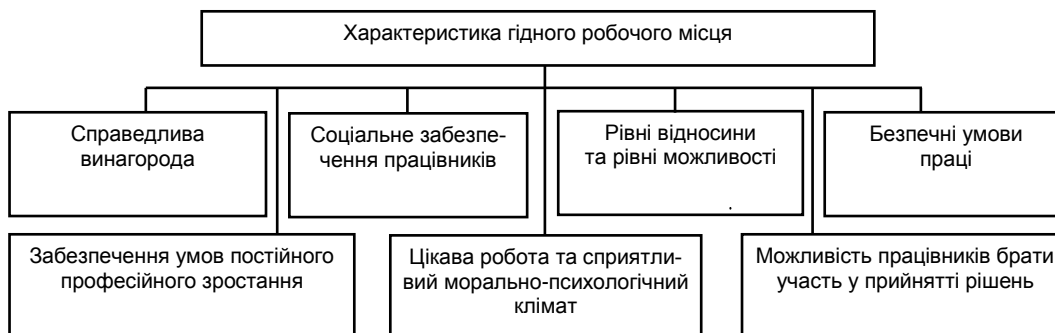


Рис. 3. Характеристика гідного робочого місця

Отже, варто зазначити, що концепції недосконалі. Кожна має свої переваги та недоліки, хоча багато в чому вони схожі. Але необхідно звернути увагу на одну особливість: концепція якості трудового життя більше характеризує умови, які сприяють задоволенню, розвитку, комфортності працівників на робочих місцях. А концепція гідної праці обумовлює необхідні (базові) умови, якими повинні бути забезпечені робітники.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

**Література:** 1. Буткалюк В. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / В. Буткалюк // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2010. – № 4. – С. 138–151. 2. Андрухов В. А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации / В. А. Андрухов // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 4 (12). 3. Коротич А. А. Забезпечення гідної якості трудового життя – основна мета регулювання соціально-трудова відносин / А. А. Коротич // Управління розвитком. – 2011. – № (101). – С. 96–97. 4. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с. 5. Сердюк О. Ю. Механізм забезпечення достойного труда на підприємствах України / О. Ю. Сердюк, Е. М. Миронова, Н. В. Гуменюк // Вісник національного державного університету. – 2010. – № 2. – С. 25–28. 6. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України [Електронний ресурс] / Т. А. Коляда // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>.



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

## ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Обґрунтовано теоретичні аспекти оцінки конкурентоспроможності персоналу. Проаналізовано існуючі методики оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Запропоновано методичний підхід до комплексної оцінки конкурентоспроможності персоналу на основі його якісних і кількісних характеристик.*

*Анотация. Обоснованы теоретические аспекты оценки конкурентоспособности персонала. Проанализированы существующие методики оценки конкурентоспособности персонала предприятия. Предложен методический подход к комплексной оценке конкурентоспособности персонала на основе его качественных и количественных характеристик.*

*Annotation. Theoretical aspects of the assessment of personnel competitiveness are substantiated. Existing techniques of the assessment of personnel competitiveness at the enterprise are analysed. A methodical approach to the complex assessment of competitiveness of the personnel on the basis of its qualitative and quantitative characteristics is offered.*

*Ключові слова: оцінка, персонал, конкурентоспроможність, підприємство, методи, методики, показники.*

У сучасних умовах господарювання підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств є одним із найважливіших напрямів діяльності держави. Внутрішні ресурси підприємства більш суттєво впливають на стан його діяльності, ніж зовнішні. Трудові ресурси як внутрішній чинник найбільше визначають рівень конкурентоспроможності підприємства. Саме тому в умовах нестабільності вітчизняної економіки особливої актуальності набуває підвищення конкурентоспроможності персоналу як чинника забезпечення ефективного використання всіх ресурсів.

Метою статті є розгляд та обґрунтування ефективності існуючих методів та методик оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Аналізом існуючих методик оцінки конкурентоспроможності персоналу, результатом якого стало висунення методики з використанням рейтингової шкали, займались І. Швець, Г. Мариконь [1]. Заслугує на увагу робота Смірнова О. О. щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства [2], а також робота Хамінч С. Ю. щодо аналізу місця конкурентоспроможності персоналу підприємства у формуванні стратегічної мети [3]. У ряді робіт Дудіної Н. В. висвітлено зарубіжний досвід формування методологічної та методичної баз оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства [4].

Незважаючи на значну кількість публікацій з даної наукової тематики має місце відсутність чіткого алгоритму аналізу впливу конкурентоспроможності як внутрішнього чинника функціонування підприємства на його місце на ринку. Тобто методики та методи оцінки існують, а правила їх застосування не визначені, що не дозволяє застосовувати їх доцільно та максимально ефективно.

Конкурентоспроможність персоналу підприємства – це його здатність реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції на певному ринку, конкурентну позицію [5].

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Кожна організація, що займається оцінкою конкурентоспроможності працівників, має сформувані чітку шкалу критеріїв, які висуваються до кожної посади (професії). Саме однією з методик оцінки конкурентоспроможності персоналу є оцінка характеристик працівників (рис. 1).



Рис. 1. Методика оцінки конкурентоспроможності персоналу на основі характеристик працівника

До кількісних характеристик доцільно відносити такі показники: фінансові результати діяльності, частка підприємства на ринку, приріст прибутку, показники використання трудових ресурсів тощо. До якісних відповідно – координація дій персоналу, психологічний клімат у колективі, наявність розробок та методів оригінальних для даного підприємства, корпоративна та організаційна культура тощо. Дана методика є доволі простою, тому її використання розповсюджене на багатьох вітчизняних підприємствах. Алгоритмом її використання є процес, що містить 2 етапи: розрахунок та аналіз представлених показників та усунення слабких ланок виходячи з аналізу.

Однак наведена методика не дає можливості отримати конкретну цифру, що допоможе виявити кількісно ефективність оцінки конкурентоспроможності персоналу. Саме тому методика Р. Фатхутдінова враховує при оцінці як зовнішні так і внутрішні конкурентні переваги. Зовнішні залежать від конкурентоспроможності підприємства, а внутрішні можуть бути спадкоємними або набутими. Також він пропонує використовувати таку формулу:

$$K_n = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_j \beta_{ij})}{5n} \rightarrow 1,$$

де  $K_n$  – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;

$i$  – 1,2... $n$  – кількість експертів;

$j$  – 1,2... $m$  – кількість якостей персоналу для оцінки;

$\alpha_j$  – вагомість  $j$ -ї якості персоналу;

$\beta_{ij}$  – оцінка  $i$ -м експертом  $j$ -ї якості персоналу за 5-бальною шкалою;

$5n$  – максимально можлива кількість балів, які може отримати індивід, який оцінюється [6].

Дана методика має більш складний алгоритм застосування, який автором наведено на рис. 2.



Рис. 2. Алгоритм використання методики на основі даних Р. Фатхутдінова

Таким чином, запропонована методика оцінки дозволяє визначити потенціальні та фактичні властивості працівників та їх спроможність до професійного розвитку. Якісні характеристики оцінки конкурентоспроможності персоналу можуть бути проаналізовані з використанням методики Фатхутдінова. Кількісні характеристики, на думку автора, доцільно аналізувати з використанням таких показників: продуктивність праці, рівень плинності кадрів, загальна сума фонду заробітної плати, середня заробітна плата, прибуток на одного працівника, дохід на одного працівника.

Комплексна методика, представлена у статті, може бути використана на будь-якому вітчизняному підприємстві. Таким чином, науковим результатом даного дослідження є розробка методич-



ного підходу до комплексної оцінки конкурентоспроможності персоналу на основі його якісних і кількісних характеристик. Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка методичного забезпечення виявлення резервів підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Наук. керівн. Мішина С. В.

**Література:** 1. Швець І. Методика оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства / І. Швець, Г. Мариконь // Економіка. – 2012. – № 1 (115). – С. 127–132. 2. Смірнов О. О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств / О. О. Смірнов // Економічні науки. КНТУ. – 2010. – № 17. – С. 26–32. 3. Хамініч С. Ю. Конкурентоспроможність персоналу як засіб досягнення стратегічної мети підприємств / С. Ю. Хамініч // ДНУ. – 2011. – № 12. – С. 165–166. 4. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці / Н. В. Дудіна // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. – К. : Ін-т економіки. – 2001. – С. 17–26. 5. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – № 8 – С. 94–101. 6. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – 7-е изд., испр. и доп. – М. : Дело, 2005. – С. 448.

---

**Стасюк В. О.**

УДК 005.73:316.346.2

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

## ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ У ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

*Анотация. Розглянуто місце жінок у процесі управління підприємством. Досліджено вплив гендерного аспекту на формування організаційної культури. Проаналізовано ступінь соціальної справедливості розподілу повноважень при управлінні організаційною культурою залежно від статевої ознаки.*

*Аннотация. Рассмотрено место женщин в процессе управления предприятием. Исследовано влияние гендерного аспекта на формирование организационной структуры. Проанализирована степень социальной справедливости распределения полномочий при управлении организационной культурой в зависимости от полового признака.*

*Annotation. The place of women in company management is studied. The impact of the gender aspect on the formation of the corporate culture is investigated. Social justice is analysed in the distribution of authorities in managing corporate culture depending on the sex.*

*Ключові слова: гендерний аспект, організаційна культура, підприємство, маскулінність, фемініність, управління.*

Культура зазвичай виробляється та змінюється в процесі людської діяльності. Люди, що взаємодіють один з одним, з часом формують та розвивають норми та взаємні очікування, що мають сильний вплив на їхню подальшу поведінку. Ці процеси можуть бути обумовлені зовнішнім впливом, у тому числі й цілеспрямованим, а також внутрішнім впливом. Однак із плином часу посилюється гендерний аспект як внутрішній чинник формування культури підприємства. Жінки перейшли від домашніх господарств у різні сфери бізнесу, але серйозно вони досі не сприймаються, особливо коли займають керуючі посади.

Метою дослідження є виявлення відношення менеджерів-чоловіків до жінок на керуючих посадах, а також вироблення класифікації організаційної культури залежно від гендерного аспекту в управлінні.

Питанням гендерної нерівності Д. Вачугов присвятив не одну працю [1]. Також були проведені дослідження О. Краснопольською щодо виявлення у жінок-лідерів тих якостей, що не притаманні чоловікам [2]. Дану тематику продовжила у своїй роботі О. Гриньова [3]. А також ряд тез стосовно ролі жінок в управлінні сучасною організацією висунув Я. Лояніч [4].

Проблема, яка не розглянута авторами: провідні менеджери світу визнають наявність гендерної нерівності, однак виходу з даної ситуації запропоновано не було. Також автори не визнають залежності організаційної культури від ступеня ставлення до жінок на керуючих посадах.

Сучасна статистика стверджує: 80 % жінок прагнуть побудувати кар'єру, з яких 48 % намагаються посісти посади, щоб бути на рівні з чоловіками. Така тенденція прослідковується лише

---

© Стасюк В. О., 2013

останні 10 років. До цього вітчизняне суспільство не сприймало жінок на посадах політиків, керівників, лікарів тощо, вважаючи дані професії виключно чоловічими. Однак отримання незалежності Україною підштовхнуло жіночу половину населення підняти свою значущість у різних областях бізнесу. Ряд видатних вітчизняних діячів по-різному викладали етапи становлення ролі жінок у бізнесі. На рисунку запропоновано дані етапи, які було оброблено та згруповано.

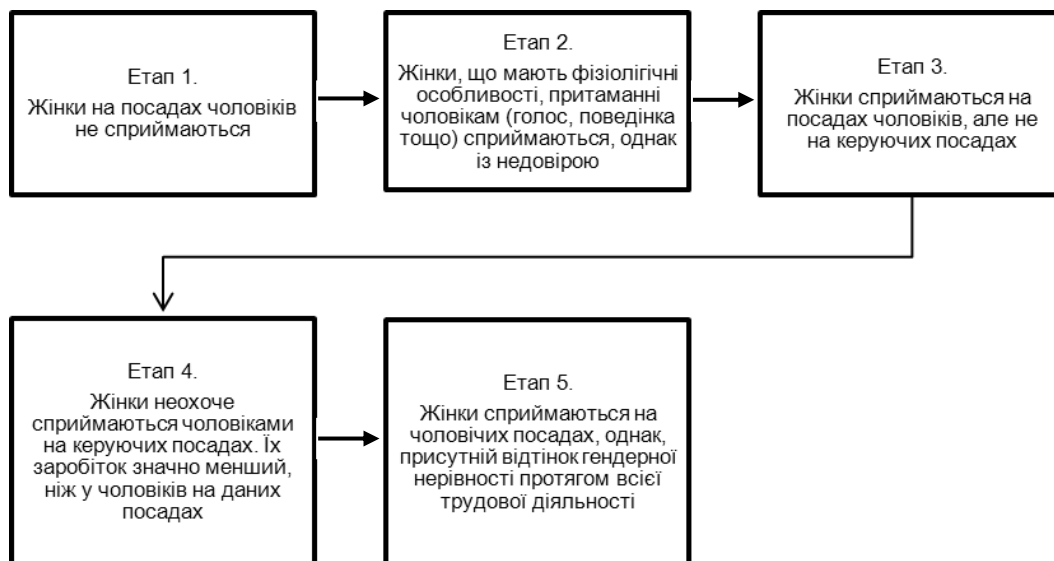


Рис. Етапи становлення сприйняття ролі жінок у вітчизняному бізнесі

Таким чином, із плином часу ситуація щодо сприйняття жінок на чоловічих посадах поліпшилась, але здебільшого перейшла до тіньового сектору. Так, деякі роботодавці не будуть сприяти зростанню кар'єри свого підлеглого тільки через статеву ознаку. Тобто гендерна нерівність у трудовій діяльності, особливо на керівних посадах, присутня, незважаючи на відсутність явного протистояння. Однак все більше підприємців розуміють, що жінки мають деякі риси характеру, які можуть бути використані для підвищення ефективності бізнесу, але якими не наділена чоловіча половина персоналу. До таких якостей відносять інтуїцію, посидючість, зменшену схильність до ризику тощо. Звідси витікає роль жінок в управлінні підприємством, і, як наслідок, їх роль у формуванні організаційної культури.

Організаційна культура є морально-етичним аспектом управління як персоналом, так і підприємством. Тому жіноча половина персоналу є більш чутливою та вразливою до змін культури. Більшості жінок, як загально відомий факт, притаманне більше почуття турботи, яке в трудовій діяльності спрямоване на створення такого клімату в колективі, який буде максимально задовольняти всі потреби в комфорті, комунікаціях тощо кожного члену колективу.

Саме тому на базі досліджень Д. Вачугова [1] у таблиці наведено класифікацію організаційної культури, що відображає ступінь цивілізованості та доцільності розподілу повноважень залежно від статевої ознаки.

Таблиця

**Класифікація організаційної культури за гендерним аспектом**

Назва організаційної культури	Стисла характеристика
1	2
Культура джентльменського клубу	Дана культура має в основі гуманні, цивілізовані відносини між людьми. Чоловіки-менеджери м'яко стримують жінок на їх посадах, не даючи можливості професійно зростати. Жінки є цінними кадрами на займаних посадах. При спробі змінити ситуацію жінки погіршують ставлення до себе
Культура казарми	Культура характеризується деспотичністю. Жінки в таких організаціях займають низові позиції. Культура дозволяє відноситись до жінок зневажливо як до тих, хто не має влади
Культура спортивної роздягальні	В основі даної культури – виключно чоловічі інтереси. Жінки навіть на високих посадах не посвячуються в коло інтересів чоловічої половини колективу та відкрито ігноруються
Культура заперечення різниці між статями	Дана культура повністю заперечує всі рамки між статями, що знищує дискримінацію, потребує від жінок та чоловіків однакових успіхів, однак, зневажає, наприклад, традиційні сімейні функції жінок

1	2
Культура уявного захисту жінок	Культура, яка в основі має міфи про рівність. Дискримінація виражена у формі заступництва, коли жінки насильно залучаються до непосильної активної роботи, яка має їм нагадувати, що вони жертви та потребують постійної турботи сильної статі
Культура кмітливих мачо	Представлена культура базується на принципі "управління в руках активних та ініціативних". Незважаючи на статеві розмежування, керівні посади віддаються як жінкам, так і чоловікам. При чому в даному типі культури жінки частіше більш жорстокі та нещадні, ніж останні

Аналізуючи наведену класифікацію, виділити єдину найбільш привабливу та доцільну для впровадження на підприємстві неможливо. Кожна з них має свої переваги та недоліки, усунення останніх при чому неможливе. Однак вихід є у створенні міксу культур, де переваги однієї організаційної культури будуть перекивати недоліки іншої.

Жінки постають у голові формування ідеї про необхідність регулювання діяльністю підприємства не через числові дані, а через соціальні відносини та психологічні аспекти особистості. Здавна жіноча стаття була і залишається зберігачем традицій та звичаїв, що покладено в основу всіх типів організаційних культур. Саме роль даної половини колективу підприємства є дуже великою та обґрунтовує прагнення їх до зведення гендерної дискримінації до мінімуму.

Гендерна нерівність в управлінні сучасним підприємством має тінювий характер. Це свідчить, що вона є більш серйозною проблемою, ніж вважалось досі. Класифікація, запропонована у дослідженні, дозволяє висвітлити залежність від жіночої статі багатьох нюансів роботи підприємства, які досі не мали пояснення та рішення. Відповідно до запропонованих етапів становлення місця жінок у світі бізнесу постає нова проблема, а саме, розкриття потенціалу жінок та усунення дискримінації за статевою ознакою. Тому дана стаття є початком для подальшого дослідження гендерної ситуації у керуючих органах.

*Наук. керівн. Семенченко А. В.*

**Література:** 1. Вачугов Д. Аполлон, казарма, клуб: види та функції організаційної культури / Д. Вачугов // Корпоративна культура. – 2011. – № 2 (13). – С. 24–30. 2. Краснопольська О. Тип організаційної культури та HR / О. Краснопольська // Управління персоналом. – 2009. – № 5 (188). – С. 18–21. 3. Гриньова О. Міцний фундамент організаційної культури / О. Гриньова // Управління персоналом. – 2012. – № 12 (231). – С. 12–16. 4. Лояніч Я. Організаційна культура – 80 % під водою / Я. Лояніч // Управління персоналом. – 2012. – № 12 (231). – С. 22–25.

**Вдовенко В. В.**

УДК 005.953.2:658

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

## ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДБОРУ ТА НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Розроблено оптимальну для вітчизняних промислових підприємств структуру системи підбору персоналу.*

*Анотация. Разработана оптимальная для отечественных промышленных предприятий структура системы подбора персонала.*

*Annotation. An optimum structure of the personnel selection system for domestic industrial enterprises is developed.*

*Ключові слова: структура, система, підбір, відбір, найм персоналу.*

У кадровому менеджменті підбір персоналу має одне з вирішальних значень. Інколи всю систему роботи з кадрами порівнюють з їх підбором та розстановкою. Дійсно стан підприємства значною мірою залежить від роботи його персоналу, тому не має більш важливої діяльності, ніж підбір

працівників, в основі якого лежать ділові якості кандидатів та їх відповідність посаді, яку вони займають. У підборі персоналу, незалежно від його різновидів та методів, існують певні складності [1, с. 210].

Складність підбору персоналу полягає, насамперед, у необхідності систематизації дій кадрового складу та керівництва при організації даного процесу. Створення певного алгоритму дій при підборі та наймі персоналу надає можливість ефективно здійснювати даний процес.

Саме тому актуальними є питання формування системи підбору та найму персоналу, що дозволяє зменшити витратність даних заходів та знизити плинність персоналу.

Проблематикою формування системи найму займалися такі вітчизняні вчені, як: Кібанов А. Я., Єгоршин О. П., Беляцький М. П. [1 – 3]. Спільною думкою даних вчених є визначення необхідності систематизації дій відділу персоналу та керівництва при організації процесу підбору та найму персоналу.

Метою дослідження є формування оптимальної системи підбору та найму персоналу для промислових підприємств.

На організацію процесу підбору персоналу значний вплив має специфіка діяльності підприємства, плинність персоналу, а також територіальне місцезнаходження.

Підбір промислового персоналу має деякі складності, що обумовлено дисбалансом попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Згідно з аналізом наукових робіт вітчизняних вчених можна сформувати оптимальну структуру системи підбору та найму персоналу на промислових підприємствах.

Взагалі система є сукупністю взаємопов'язаних елементів. Система підбору та найму персоналу – це також сукупність взаємопов'язаних підсистем.

Оптимальну систему підбору та найму персоналу розроблено для промислового підприємства та наведено на рисунку.

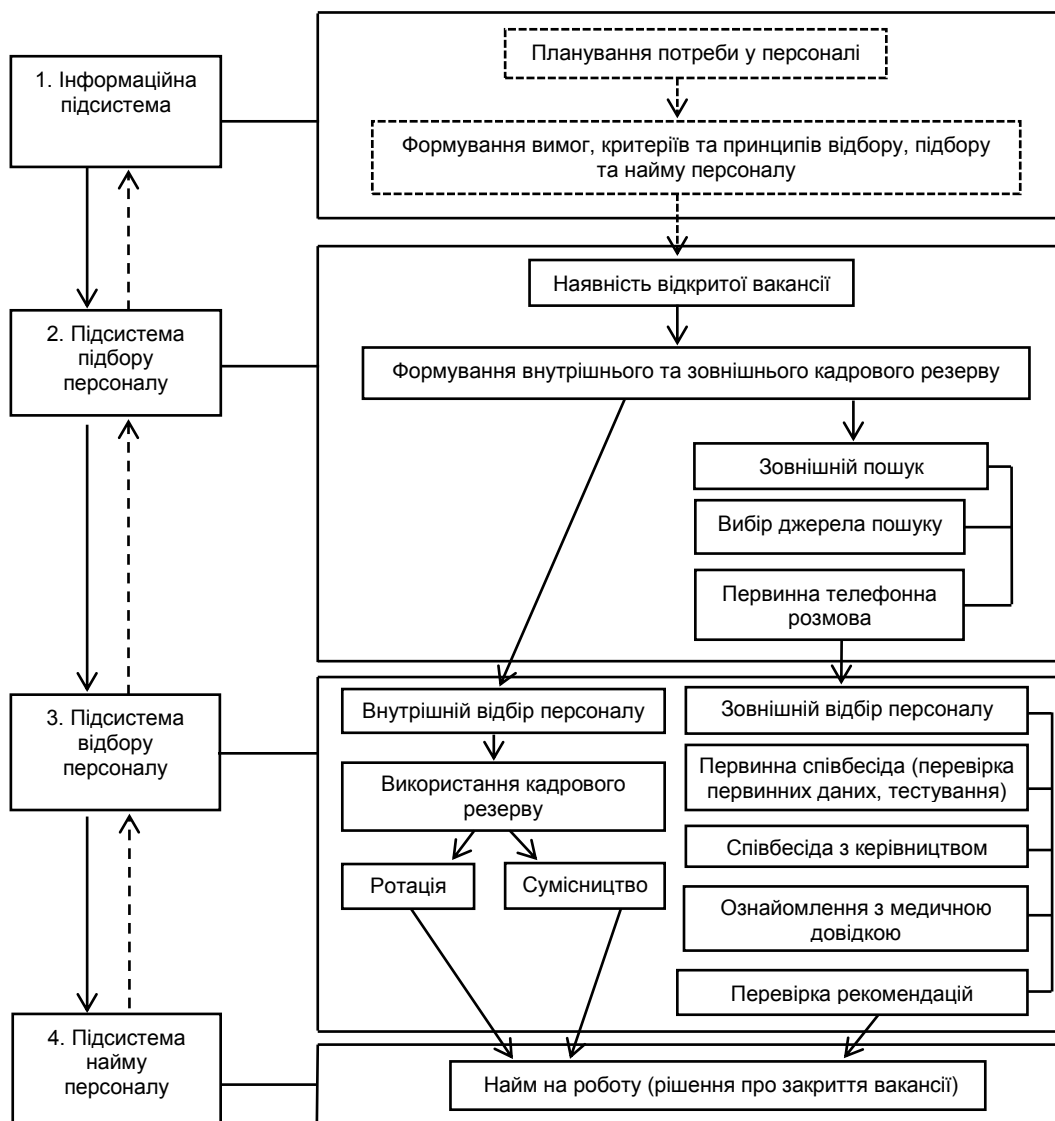


Рис. Система підбору та найму персоналу



Згідно з даним рисунком система підбору та найму персоналу промислового підприємства має чотири підсистеми: інформаційну підсистему, підсистему підбору персоналу, відбору персоналу та підсистему найму персоналу.

Інформаційна підсистема є передумовою початку процесу найму персоналу. На даному етапі формуються інформаційні складові такі, як:

планування потреби у персоналі, тобто визначається їх необхідний кількісний та якісний склад;

на основі потреби у персоналі визначаються головні вимоги та критерії до процесу підбору та відбору персоналу.

Інформаційна підсистема дозволяє сформувати "ідеальний портрет кандидата", а також спрогнозувати, коли саме та в якій кількості проводити набір персоналу.

Підсистема підбору персоналу характеризується наявністю відкритої вакансії та залученням кандидатів на посаду, які мають якості, необхідні для роботи [2, с. 168].

На даному етапі відділ персоналу використовує інформацію із зовнішнього кадрового резерву кандидатів. Зовнішній резерв кандидатів формується завдяки розміщенню інформації про відкриті вакансії у засобах масової інформації (газети, професійні сайти, розповсюдження рекламної продукції) або прямого пошуку кандидатів. Зовнішні джерела пошуку залежать від територіального розміщення промислового підприємства. Якщо підприємство розміщено у великому місті, ефективним є розміщення інформації на професійних сайтах пошуку роботи та спеціалізованих газетах з працевлаштування. У випадку, коли підприємство розміщено у малому місті ефективним є розміщення інформації про вакансію у найбільшій за тиражем місцевій газеті. Також актуальним є самостійний пошук потенційних кандидатів через резюме. Після формування зовнішнього кадрового резерву представник відділу персоналу проводить первинну телефонну розмову з кандидатом. Результатом даної розмови є запрошення на співбесіду або відмова кандидату.

Далі дії відбуваються в рамках підсистеми відбору персоналу. Відбір персоналу може бути серед працівників, які вже працюють на даному підприємстві. У такому випадку закриття вакансії відбувається за рахунок ротації або сумісництва найбільш відповідного кандидата. Якщо кандидати підібрані за рахунок зовнішніх джерел пошуку, то процес відбору має свою специфіку. Спочатку представник відділу персоналу проводить первинну співбесіду з кандидатами, уточнює необхідну інформацію стосовно досвіду роботи, знань, професійних вмінь та навичок, які необхідні для даної посади. У випадку, коли кандидат відповідає критеріям відбору, відбувається співбесіда з лінійним керівництвом. На цьому етапі кандидат більш детально знайомиться зі специфікою роботи та робочим місцем. При відборі персоналу на промислове підприємство досить актуальним є перевірка медичної довідки, яка характеризує стан кандидата та можливість виконання тяжкої фізичної роботи. Закінчується відбір кандидатів перевіркою рекомендацій з попереднього місця роботи (даний пункт є характерним для керівних посад). Перевірка рекомендацій може бути у телефонному режимі, коли представник відділу персоналу підприємства дзвонить керівнику на попереднє місце роботи або надсилатися як письмовий запит.

Якщо кандидат відповідає всім необхідним критеріям відкритої вакансії має місце підсистема найму персоналу. На даному етапі вакансія закривається. З новим працівником укладають договір цивільно-правового характеру або заносять запис у трудову книгу.

Таким чином, наведена структура системи підбору та найму персоналу на промислових підприємствах є оптимальною та може бути використана для підбору персоналу у різних галузях промисловості.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка відповідних сценаріїв співбесіди.

*Наук. керівн. Мішина С. В.*

**Література:** 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М. – 638 с. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом : пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с. 3. Беляцкий М. П. Управление персоналом : учебн. пособ. / М. П. Беляцкий, С. С. Велесько, П. Ройш. – Мн. : Интерпрессервис ; Экоперспектива, 2002. – 352 с. 4. Виноградський М. Д. Управління персоналом / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2009 – 502 с. 5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 6. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 7. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч.-практ. посібн. / М. І. Мурашко. – 2-ге вид. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2006. – 311 с. 8. Основы управления персоналом / С. И. Самигин, М. С. Зайнабидов, З. Г. Макиев и др. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 480 с. 9. Филина Ф. М. Начальник отдела кадров : универсальный практический справочник / Ф. М. Филина. – М. : ГросМедиа : РОСБУХ, 2009. – 304 с. 10. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.



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

## ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФУНКЦІОНАЛЬНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

*"Хто володіє інформацією – той володіє світом".  
Ротшильд*

*Анотація. Розглянуто підходи до визначення поняття "інформація", розкрито його суть. Розглянуто критерії якісної інформації. Виявлено її вплив та вплив інформаційних ресурсів на функціональну діяльність організації за сучасних умов постійно зростаючого рівня інформатизації.*

*Аннотация. Рассмотрены подходы к определению понятия "информация", раскрыта его суть. Рассмотрены критерии качественной информации. Выявлено ее влияние и влияние информационных ресурсов на функциональную деятельность организации при современных условиях постоянно растущего уровня информатизации.*

*Annotation. Approaches to the definition of the concept "information" are considered, its essence is disclosed. The criteria of high-quality information are studied. Its influence and the impact of information resources on the functional activity of the organization in the current constantly growing informatization is identified.*

*Ключові слова: інформація, інформаційна безпека, життєвий цикл, інформаційний потік, інформаційне забезпечення.*

Людство живе в період переходу до інформаційного суспільства, головну роль в якому відіграють саме інформація та інформаційна безпека. У сучасних установах інформаційна безпека організації стає високотехнологічним виробничим процесом, що включає в себе: організаційне, аналітичне, правове, ретроспективне, прогнозне забезпечення її функціонування; документування управлінської інформації; організацію обігу службових електронних документів. Саме тому все більше організацій хочуть бачити в себе фахівця, який займається підбором інформації, обробкою й оформленням документів – інформаційного аналітика. Сучасній установі для організації її успішного функціонування необхідний єдиний підрозділ інформаційно-документального обслуговування, в обов'язки якого входить: приймати активну участь в моніторингу релевантної інформації, розробляти ефективні управлінські рішення, вести контроль, перевірку завдань і розпоряджень вищого керівництва. Пріоритетним у функціональній діяльності сучасної організації є створення та активний розвиток інформаційного системно-мережного простору. По-перше, це важлива роль електронного документа в сучасному світі; носій різноманітної інформації і канал соціальної комунікації; засіб збереження, реєстрації і передання інформації у просторі і часі; об'єкт охорони інтелектуальної власності та захисту авторських прав. По-друге, це зростання ролі інформаційних процесів у всіх різновидах людської діяльності; прояв спільної основи, притаманній багатьом інтелектуальним напрямкам суспільного розвитку, його глобалізації; посилення високоякісного інформаційного забезпечення вищого керівництва всіх рівнів і напрямів соціального управління. Не кожен усвідомлює, наскільки велику роль має інформація в функціональній діяльності організації, ось чому дане питання є актуальним на даний момент.

Проблемі визначення місця і ролі інформації, специфіки інформаційних ресурсів для покращення функціональної діяльності та розвитку підприємства багато уваги приділялося в працях зарубіжних та вітчизняних науковців, зокрема в працях М. Костельса, Д. Белла, Воробієнко П. П., Гранатурова В. М., Голубицької О. О., Голубєва А. К., Івахненка С. В. та ін.

Метою написання статті є визначення поняття інформації та виявлення її ролі та ролі інформаційної безпеки на функціональну діяльність організації за сучасних умов постійно зростаючого рівня інформатизації ринкових та суспільних відносин.

Слово "інформація" найпоширеніше сьогодні за вживанням. Інформацією діляться, її передають, приймають, кодують, розшифровують. Її можна видобувати, зберігати, накопичувати, модифікувати, обробляти. Вона може бути забута, втрачена, прихована, знищена. Інформацію можна записати, стерти, відновити, нею торгують і розкидаються, її вкладають і витягують і т. д. Інформація застосовна до всіх сфер людської діяльності (від психології до процесів у глобальній економіці) і не тільки людської [1].



Інформація (від лат. *informatio* – роз'яснення, виклад, освідомлення похідна від лат. *informare* – надавати форму) – сукупність яких-небудь відомостей, даних, переданих людьми усно (у формі мови), письмово (у вигляді тексту, малюнків, таблиць, креслень, умовних позначень) або іншим способом (наприклад, за допомогою світлових і звукових сигналів, електричних та нервових імпульсів тощо) [1]. Аналіз нормативної бази [2 – 4] не дає повного уявлення про інформацію. Але можна сказати, що є кілька підходів до розуміння даного поняття: суб'єктивний (функціональний) підхід – інформація є феноменом людини і людського суспільства і поза ним відсутня; управлінський – інформація є прерогативою систем управління, і поза цими системами відсутня; об'єктивний – інформація "поза нами і незалежно від нас", а люди нею лише користуються [1].

Кінець ХХ – початок ХХІ століття ознаменувався переходом людства від індустріального до постіндустріального, інформаційного суспільства. Це період активного розвитку техніки і технології, насиченості всіх сфер господарсько-економічної діяльності потоками різного роду інформації. Це період кардинальних змін. На індустріальній стадії розвитку суспільства домінуючим видом діяльності була проста праця, різновидом благ – матеріальний продукт, а принципом соціальної взаємодії – товарний обмін, а на інформаційній стадії домінують творчість, інформаційні продукти та міжособові інформаційні обміни (комунікації) між унікальними індивідами [5].

Серед багатьох факторів, здатних знизити ризики та підвищити ефективність роботи організації, особливо виділяється фактор інформаційної безпеки. Не випадково його виділяють як новий фактор виробництва разом з факторами праці, землі та капіталу. Інформація – це один із ключових ресурсів, без якого неможлива ефективна діяльність [6], це, перш за все, те, що сприяє зменшенню невизначеності вибору рішень, що забезпечує існування і функціонування будь-якої організації.

Планування і розробка систем управління інформаційними ресурсами і потоками ґрунтуються на етапах життєвого циклу інформаційного ресурсу. Життєвий цикл інформаційного ресурсу визначає цикл взаємодії фахівця і системи: визначення цілей (особистих, корпоративних, суспільних) і змісту інформації, необхідної для їх досягнення; створення, збирання, зберігання і пошук інформації; передавання інформаційних ресурсів користувачам і їх використання; оновлення у процесі використання, пов'язане з оновленням властивостей, якостей, підвищенням продуктивності, інших ознак; утилізація та ліквідація. Типовими завданнями є виконання основних функцій менеджменту, таких, як планування, організація, координація, контроль [7].

По-перше, організаціям необхідна інформація, яка може суттєво вплинути на процес і сам бізнес. До такої інформації належать повідомлення про ціни на ринках і промислових стандартах у країнах, де ведеться свій бізнес.

По-друге, виникає питання, як визначити економію від задіяної в процесі управління компанією інформації, отриманої за допомогою маркетингових досліджень. Різні організації у разі застосування однієї і тієї ж вихідної інформації при веденні бізнесу матимуть різні результати. Відповідно й економія від цієї інформації буде різною, що обумовлено комплексом факторів, які у кожній організації свої. А оскільки величина економії неоднакова, то і гранична вартість тієї чи іншої інформації буде різною.

По-третє, сама інформація несе в собі низку якісних відмінностей. Для максимального зменшення невизначеності при прийнятті рішень потрібна нескінченна кількість інформації. Отже, потреби управління будь-якої організації в інформації практично необмежені.

Таким чином, інформацію можна вважати товаром, але специфічним, основна специфіка якого полягає в його спроможності, переміщуватися до споживача, одночасно залишаючись у виробника, і не руйнуватися, а іноді і не перетворюватися, в процесі споживання подібно матеріальним товарам [5].

Інформацію (у тому числі ту, яка використовується в процесі управління організацією) класифікують за різними ознаками. Найбільшу питому вагу в функціональній діяльності організації займає економічна інформація.

Економічна інформація – це сукупність цифр, фактів, відомостей та інших даних, які переважно кількісно відображають суспільно-економічні явища і процеси. Вона містить дані соціально-економічного планування і прогнозування, фінансових планів, первинного, оперативного й бухгалтерського обліків, статистичної звітності, економічного аналізу тощо [8].

Комерційна інформація як підвид економічної – це інформація по компаніях, фірмах, корпораціях, напрямах їх робіт і продукції, що випускається, фінансовому стану, ділових зв'язках, угодах, керівниках, а також ділові новини у сфері економіки та бізнесу, що надаються інформаційними службами. Вона включає дані про: попит покупців і фактори, що його визначають; місткість ринку; товарні пропозиції; оптових покупців і продавців товарів; платоспроможність покупців товарів; конкурентоспроможність і потенційні можливості підприємств; прогнозовані обсяги продажу товарів і ціни; можливі ризики; обсяги продажів товарів і ціни (прогноз) [9].

На практиці інформація може бути зовсім непотрібною, а може бути надзвичайно цінною. Цінність заключається в її корисності. Корисність у свою чергу визначається внутрішніми та зовнішніми користувачами, які висувають до її якості такі вимоги:

відповідність і своєчасність інформації – здатність впливати на прийняття рішення користувачем і задовольнити його інтереси у потрібний момент або у певний термін;

достовірність – гарантія об'єктивності і правдивості наданих даних; передбачає необхідність зазначення методів, процедур одержання, щоб користувачі могли правильно розуміти її призначення і, за необхідності, перевірити її;



порівнюваність – можливість порівняння показників (наприклад, звітності), що потребує застосування набору визначень, одиниць вимірювання, методики опрацювання даних;

доступність і зрозумілість – подання інформації у зрозумілій для сприйняття формі. Форми надання звітності (поняття, які аналізуються, бази даних та ін.) повинні відображати сутність питання, бути чіткими, без зайвої деталізації, правильно перекладеними з іноземної мови тощо;

конфіденційність інформації – надання користувачам лише тієї інформації, яка не завдасть шкоди організації з боку конкурентів.

Якість інформації залежить від джерел її отримання (їх доступності, лояльності відносно організації або незалежності від конкурентів), способів отримання (включаючи кваліфікацію виконавців) та методів обробки (з урахуванням специфіки її виконання конкретним фахівцем).

Дотримання всіх розглянутих вимог до інформації впливає на об'єкт (керівництво організації) і на суб'єкт (її працівника). Основні позитивні результати впливу подані у таблиці [6].

Таблиця

**Вплив якості інформації на об'єкт і суб'єкт управління організацією [6]**

Об'єкт	Суб'єкт
Підвищення ефективності управління організацією та її діяльності прямо залежить від повноти та своєчасності одержання інформації	Вчасно доставлена виконавцеві інформація є однією з головних умов успішного виконання функцій і ефективного досягнення поставлених цілей
Підвищення конкурентоспроможності організації – інформація стає стратегічним ресурсом	Підвищення відповідальності за невиконання доручення в умовах достатності інформації
Прискорення реакції організації на зміни умов ринку	
Спрощення та прискорення процесу виконання функцій	

Таким чином, інформація, яка відповідає розглянутим вимогам, є стратегічним ресурсом, який здатний забезпечити конкурентні переваги будь-якої організації.

Сукупність вихідної інформації різного характеру, що призначена для прийняття рішень у сфері виробничого підприємництва, можна вважати за інформаційне забезпечення підприємництва. Вихідна інформація для організації має два різновиди: інформація про стан зовнішнього середовища та інформація про стан організації (чи наявних передумов її створення). Від рівня інформаційного забезпечення діяльності організації та результативності використання інформаційних ресурсів залежить, наскільки ефективною є її функціональна діяльність і перспективний розвиток. Особлива роль інформації та інформаційних ресурсів у діяльності сучасних організацій обумовлена їх безпосередньою участю у будь-яких економічних процесах та постійно зростаючим рівнем інформатизації ринкового середовища та суспільства в цілому [8].

Підбиваючи підсумки, можна зробити висновок, що сьогодні інформація є основним стратегічним ресурсом і продуктом будь-якої організації. Це дозволяє не тільки значно підвищити роль інформаційного фактора у функціональній діяльності організації та процесах прийняття управлінських рішень, а й застосовувати якісно нові технології для задоволення інформаційних потреб, дає змогу бачити більш повну і реальну картину бізнесу.

*Наук. керівн. Москаленко Н. О.*

**Література:** 1. Турик Н. В. Что такое информация / Н. В. Турик // Системные технологи. – 2011. – № 1. – С. 25–36. 2. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 р. № 2658-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>. 3. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 р. № 2210-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>. 4. Про телекомунікації : Закон України від 18.11.2003 р. № 1280-ІV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>. 5. Литвиненко О. Г. Інформація як ключова складова успішної діяльності підприємства в сучасних умовах / О. Г. Литвиненко, С. С. Яременко // Вісник Національного технічного університету. – 2010. – Вип. 7. – С. 97–103. 6. Ілляшенко К. В. Аналіз інформаційного забезпечення діяльності підприємства / К. В. Ілляшенко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2012. – № 1 (17). – С. 188–192. 7. Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту : навчальний посібник / О. В. Матвієнко. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 128 с. 8. Теоретичні основи інформаційного забезпечення діяльності підприємства на сучасному етапі / В. М. Орлов, Л. В. Шостақ, О. В. Орлова та ін. // Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту. – 2011. – № 2. – С. 252–260. 9. Комерційна діяльність організацій : навчальний посібник для аграрних вищих навчальних закладів I – II рівня акредитації / за ред. Старожилова Г. М., Озима В. В. – К., 2007. – 546 с.

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

## ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Розкрито сутність поняття "економічна безпека підприємства" і її взаємозв'язок із суб'єктом економічного середовища. Розглянуто основні напрями забезпечення економічної безпеки суб'єкта господарювання, впровадження комплексної системи забезпечення економічної безпеки підприємств, що дозволяє прогнозувати і запобігати загрозам економічній безпеці.*

*Аннотация. Раскрыта суть понятия "экономическая безопасность предприятия" и ее взаимосвязь с субъектом экономической среды. Рассмотрены основные направления обеспечения экономической безопасности субъекта хозяйствования, внедрение комплексной системы обеспечения экономической безопасности предприятий, позволяющей прогнозировать и предупреждать угрозы экономической безопасности.*

*Annotation. The essence of the concept "economic security of enterprises" and its interconnection with the subject of economic environment is examined. Basic aspects of providing economic security of a company are considered, implementation of the complex system of economic security of enterprises for predicting and preventing threats to economic security is studied.*

*Ключові слова: економічна безпека, стійкий розвиток, прибутковість фінансово-господарської діяльності, система економічної безпеки, оцінка ризику, фінансовий стан підприємства.*

Економічна безпека підприємства (ЕБП) – це такий стан даного господарюючого суб'єкта, при якому життєво важлива компонента структури і діяльність підприємства характеризується високою мірою захищеності від небажаних змін [1]. Є думка, що це захищеність життєво важливих інтересів підприємства від внутрішніх і зовнішніх загроз, організація адміністрацією і колективом підприємства шляхом реалізації системи заходів правового, економічного, інженерно-технічного і соціально-психологічного характеру. При цьому, стан захищеності має динамічний характер, загроза, витікаюча зсередини підприємства, не менш небезпечна, ніж ззовні, і система ЕБП повинна взаємодіяти на правовій основі з державною системою забезпечення економічної безпеки [2].

Ця проблема дуже актуальна у наш час. Нею займалися і вивчали багато вчених, такі, як: Седегов Р. С., А. Архипов, А. Городецький, Попов А. І., Іванов С. А.

Категорія ЕБП повинна розглядатися, перш за все, як стан, що має певну структуру. Структурний аспект проблеми передбачає виділення основних функціональних елементів, що впливають на процес забезпечення ЕБП. Основними функціональними елементами забезпечення ЕБП його стабільного, стійкого розвитку є трудові, матеріальні, фінансові, інтелектуальні й інформаційні ресурси (корпоративні ресурси). Результатом забезпечення ЕБП є стабільність його функціонування і прибутковість фінансово-господарської діяльності.

Виходячи з функціональних елементів економічної безпеки підприємства, витікають і основні напрями його забезпечення. Основними напрямками забезпечення економічної безпеки суб'єкта господарювання є: захист матеріальних і фінансових ресурсів; фізичний захист персоналу й ефективне його управління; захист інтелектуальної власності; захист інформаційних ресурсів.

Підприємницька діяльність у ринковій економіці здійснюється в умовах невизначеності, тому основним завданням підприємства є правильна оцінка можливого ризику, виявлення чинників, що підсилюють його, і вибір методів управління ним. Метою управління ризиком для підприємця є досягнення безпеки функціонування в рамках створеної ним структури на основі формування системи економічної безпеки.

Формування системи економічної безпеки в рамках підприємства є необхідною умовою підтримки стабільності і розвитку власного бізнесу в умовах нестабільності зовнішнього середовища. Це обумовлено тим, що при банкрутстві підприємства відбувається не лише втрата матеріальних і фінансових ресурсів, але і руйнується інфраструктура, що забезпечує безперервний процес підприємницької діяльності, до якої відносяться фінансові, виробничі, організаційні й інформаційні взаємозв'язки, а також перевірений персонал. При цьому ефективною може бути лише комплексна система безпеки, організована відповідно до чинного законодавства, що поєднує в собі такі заходи:

фізичні – створення перешкод для доступу до майна, що охороняється, фінансів, інформації;

адміністративні – введення відповідного режиму роботи підприємства, створення служби безпеки;

економічні – заходи матеріального стимулювання, фінансування захисних заходів;  
технічні – використання технічних засобів і системи охорони;  
програмні – використання сучасних інформаційних технологій, баз даних, систем захисту від несанкціонованого доступу до них тощо;

морально-етичні – заходи моральної дії, виховна робота, розробка кодексів поведінки, створення атмосфери корпоративного духу, партнерства однодумців тощо [3].

Система економічної безпеки підприємств, залежно від конкретних умов (масштаби фінансово-господарської діяльності, обсяги виробництва, територіальні особливості, стан основних фондів, кадровий потенціал і т. д.), повинна мати певні засоби власного забезпечення. За допомогою даних засобів виконуватимуться не лише завдання системи забезпечення економічної безпеки, але і нормативно-правове забезпечення, куди входять норми діяльності служб організації, засоби, методи, нормативні документи, що визначають статус служби економічної безпеки і вимоги, які є обов'язковими в рамках сфери дії.

Організаційна діяльність має на увазі створення структури, за допомогою якої здійснюється аналіз стану економічної безпеки окремих складових, і розробку заходів із забезпечення економічної безпеки підприємства в цілому. Ця структура, залежно від особливостей бізнесу, може бути як власним підрозділом, так і притягненим на договірній основі.

Організаційна структура системи економічної безпеки підприємства включає:

Організаційну діяльність, кадрове забезпечення, технічне забезпечення, інформаційне забезпечення, нормативно-правове забезпечення.

Забезпечення економічної безпеки підприємств, за своєю суттю, не дозволяє зводити дану роботу лише до організації і проведення окремих заходів, а має бути безперервним, цілеспрямованим процесом, що вимагає:

постійного прогнозування можливих погроз;

обґрунтування і реалізації ефективних форм і методів створення, вдосконалення і розвитку системи економічної безпеки підприємств;

безперервного контролю й управління системою;

комплексного, ефективного використання наявних засобів захисту всіх елементів виробничо-господарської системи.

Найбільша ефективність системи забезпечення економічної безпеки підприємств, що діє, і, в першу чергу, безпеки фінансових ресурсів може бути досягнута, на погляд автора, за умови об'єднання в єдиний, цілісний механізм методів і засобів, які в сукупності в змозі забезпечити безпеку, зберегти й ефективно використовувати фінансові, матеріальні й інформаційні ресурси.

Найважливішим стратегічним напрямом забезпечення економічної безпеки підприємства є планування, яке здійснюється на основі виробленої концепції. Як відомо, планування – це складовий елемент управління, найважливіша його функція. Саме план вносить організуюче начало в процес вирішення тих або інших завдань. У ньому мають бути не лише сформульовані заходи, але і визначена послідовність і терміни виконання, вказані виконавці і, що дуже важливо, визначені сили і засоби їх виконання. Чисто теоретично можна уявити багато планів, які спрямовані на забезпечення економічної безпеки підприємства.

Усе планування починається з розробки стратегічного плану забезпечення економічної безпеки підприємства. Це найбільш загальний план, в якому задаються деякі кількісні орієнтири забезпечення функціональних складових і в цілому стану економічної безпеки підприємства, передбачається найбільш оптимальна схема використання в цих ресурсах, розробляються організаційні заходи і взаємодія структурних підрозділів. Забезпеченню економічної безпеки підприємства сприяють і інші плани: фінансовий, виробничий, постачань, планування персоналу тощо, а також плани роботи окремих структурних підрозділів. Хоча вони і не є спеціальними планами по забезпеченню безпеки, вони вносять стрункість, організованість у дії підрозділів і сприяють найбільш ефективному досягненню цілей бізнесу.

Окрім спеціального стратегічного плану забезпечення економічної безпеки на підприємстві може розроблятися ціла гамма інших поточних планів. Наприклад, плани забезпечення безпеки функціональних складових (фінансовою, інтелектуальною і кадровою, техніко-технологічною, політико-правовою, екологічною, інформаційною, силовою); конкретні плани роботи структурних підрозділів служби безпеки (охоронного, режиму, по роботі з кадрами, обробки документів з грифом "КТ", інженерно-технічного захисту, розвідки, контррозвідки, інформаційно-аналітичної групи, штабного); плани дій з віддзеркалення окремих погроз і в кризових ситуаціях (при загрозі вибуху, захопленні заручників або викраданні співробітників, нападі на об'єкти підприємства, здирництві або шантажі, нападі на інкасаторів та ін.). Як правило, інформація, що міститься в даних конкретних планах, є строго конфіденційною. Вона доводиться до фахівців і відповідних керівників.

У разі потреби на основі планів можуть вироблятися конкретні рекомендації, інструкції тощо, потім виробляється практична реалізація розроблених планів. Одним із найважливіших стратегічних напрямів забезпечення економічної безпеки підприємства є виявлення, запобігання, нейтралізація, припинення, локалізація, віддзеркалення небезпек і погроз, а у разі потреби – відшкодування збитку, відновлення об'єктів захисту, постраждалих у результаті протиправних дій, халатності, форс-мажорних обставин та ін.

Реалізація даного стратегічного напрямку вимагає високої майстерності і професіоналізму співробітників фірми, значних витрат корпоративних ресурсів, хорошої організації, чіткості, дисциплінованості тощо. Отже, практичне рішення даного завдання є втіленням у життя найважливіших положень концепції, політики і стратегії безпеки; система економічної безпеки підприємства прояв-



ляє себе у дії. Для реалізації настільки важливого стратегічного напрямку безпеки для кожного об'єкта безпеки (матеріальні цінності, продукція, персонал, інформація і т. д.) має бути розроблена принципова, концептуальна модель (алгоритм) безпеки. Дані моделі можуть мати як загальні елементи, так і свою специфіку, що витікає з особливостей, властивостей об'єкта безпеки.

Така модель дозволяє розглянути проблему у взаємозв'язку як об'єкт загрози або посягання, самих погроз, так і засобів забезпечення безпеки. Поза сумнівом, що на кожному підприємстві може бути свій підхід, свої погрози і їх джерела, свої засоби забезпечення безпеки і т. д. У даному випадку важливий сам принциповий підхід (алгоритм), який є методологічною основою деталізації конкретних заходів захисту того або іншого об'єкта безпеки.

Таким чином, упровадження комплексної системи забезпечення економічної безпеки підприємств, що дозволяє прогнозувати і запобігати погрозам економічної безпеки, а також оперативно регулювати об'єми й структуру витрат на забезпечення економічної безпеки, дозволить якісно впливати на загальний фінансовий стан конкретного підприємства.

*Наук. керівн. Мозгова Л. О.*

**Література:** 1. Экономическая безопасность предприятия (фирмы) / под ред. Р. С. Седегова. – Мн. : Вышш. шк., 1999. 2. Архипов А. Экономическая безопасность: оценки, проблемы, способы обеспечения / А. Архипов, А. Горецкий // Вопросы экономики. – 1999. – № 12. 3. Попов А. И. Малое предпринимательство : учебн. пособ. : в 2-х ч. / А. И. Попов, С. А. Иванов. – СПб. : СПб ГУЭФ, 2004. – Ч. 2: Интеграция крупного и малого бизнеса, механизм регулирования и экономическая безопасность.

УДК 005.336.1:621

**Зосімова А. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ГРАДАЦІЯ РІВНІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Анотація. Розроблено методика, за допомогою якої можна виконати градацію досліджуваних підприємств за рівнем ефективності діяльності. Подано комплекс рекомендацій до підвищення рівня ефективності діяльності підприємства.*

*Аннотация. Разработана методика, с помощью которой можно выполнить градацию исследуемых предприятий по уровню эффективности деятельности. Представлен комплекс рекомендаций по повышению уровня эффективности деятельности предприятия.*

*Annotation. A technique for grading the enterprises under consideration in terms of their performance is developed. A set of recommendations to improve the enterprise efficiency is given.*

*Ключові слова: ефективність, підприємство, рівень, ефективність діяльності, комплексний аналіз, кластеризація, оцінка.*

У нинішніх умовах високого рівня ентропії і конкуренції елементів економічної системи, величезна кількість внутрішніх і зовнішніх загроз суттєво впливають на розвиток підприємств. Це зумовило необхідність проведення досліджень, спрямованих на оптимізацію забезпечення й управління ефективністю їх діяльності. Оцінка рівня економічної ефективності є одним з найбільш важливих елементів у системі стратегічного управління підприємствами. Враховуючи сказане, дане дослідження є необхідним, своєчасним і актуальним, з огляду на недостатні дослідження градації рівнів ефективності діяльності підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що дослідженнями ефективності діяльності підприємства займалися вітчизняні та закордонні автори. Ніллі Енді, Адамс Кріс, Кеннерлі Майк [1] запропонували карту збалансованих показників для визначення успіху в бізнесі та управління ним. Ольве Нильс-Горан [2] також розробив практичні інструкції з використання збалансованої системи показників. Також Шеремет А. Д. розробив методику комплексного аналізу ефективності діяльності підприємства. Але всі ці дослідження не вдовольняють вимогам дослідження автора. Так, у запропонованих методиках відсутнє розділення показників на функціональні складові. Також автор має труднощі, що пов'язані з недостатністю інформації, яка потрібна для розрахунку показників, які вклю-

чено до запропонованих методик. А також за допомогою вже існуючих методик складно, або навіть зовсім неможливо, здійснити градацію рівнів підприємств за критерієм ефективності їх діяльності.

Метою статті є розробка методики визначення рівнів ефективності діяльності підприємства.

З огляду на те, що автору необхідно згрупувати досліджувані підприємства за корелюючими ознаками, при проведенні аналізу ефективності діяльності доцільно використати кластерний аналіз.

Для визначення рівня ефективності діяльності підприємства за допомогою кластерного аналізу включає в себе такі етапи:

1. Вибір підприємств-конкурентів.
2. Формування системи показників характеризують стан ефективності діяльності аналізованого підприємства і його конкурентів у динамічному аспекті.
3. Проведення кластерного аналізу.
4. Інтерпретація результатів кластеризації (відстежити пересування "міграцію" аналізованого підприємства по кластерах).
5. Розробка комплексу рекомендацій для підвищення рівня ефективності діяльності підприємства.

Вибір підприємств-конкурентів здійснюється дослідником залежно від обраних ознак і цілей аналізу. Наприклад, доцільно робити вибір залежно від територіальної ознаки, результативності діяльності, обсягів виробництва, сфери діяльності, рівня впровадження розробок НТП, рівня інвестицій і подібних цим ознакам. Загальна кількість підприємств-конкурентів повинна бути не менше 15 з урахуванням досліджуваного підприємства.

Система показників, яка розробляється для аналізу, повинна відповідати всім завданням дослідження. При знаходженні кількісних ознак системи показників розрахунок потрібно проводити не менше ніж за 4 періоди по кожному підприємству-конкуренту та досліджуваному підприємству.

Для того щоб визначити на якому рівні ефективності діяльності перебуває досліджуване підприємство автор використовує один із методів багатовимірного статистичного аналізу – кластерний аналіз.

Результати проведеної комплексної оцінки необхідно інтерпретувати відповідно до кластерів. Тобто, описати, в кластер з яким рівнем ефективності діяльності увійшло досліджуване підприємство. При цьому важливо відстежити "міграцію" підприємства по кластерах у динаміці.

У результаті отриманих результатів комплексної оцінки автор визначає рівень ефективності діяльності підприємства. Це допоможе спланувати і вибрати необхідний напрям розвитку підприємства. А так само, надати рекомендації з усунення можливих проблем.

Для проведення комплексної оцінки автором було обрано 15 українських підприємств, які є конкурентами в машинобудівній галузі. Серед них досліджуване підприємство ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод".

До розробленої системи були знайдені кількісні ознаки показників у динаміці за період з 2008 по 2011 рік по кожному із п'ятнадцяти підприємств. І на підставі цієї системи було проведено кластерний аналіз підприємств за рівнем ефективності діяльності.

За результатами проведеної кластеризації було виділено два кластери, з високим і низьким рівнями ефективності діяльності. Досліджуване підприємство ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод" (підприємство № 5 на рис. 1) станом на 2011 рік увійшло в кластер з низьким рівнем ефективності діяльності.

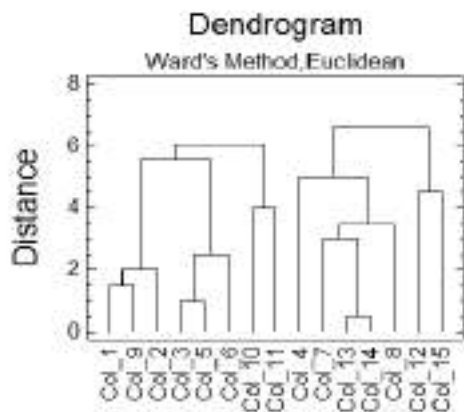


Рис. 1. Дендрограма, що відображає стан ефективності діяльності підприємств машинобудівної галузі України

ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод" мав певні проблеми з ефективністю діяльності, тому увійшов до другого кластера з нестійким рівнем ефективності діяльності. Тому слід розглянути більш детально кожен кластер і причини, з яких підприємства увійшли до них. Так, на підприємствах другого кластера збільшився обсяг поточних зобов'язань. Окрім того негативно на ефективність діяльності підприємства вплинуло збільшення кредиторської заборгованості за товари роботи та послуги. До того ж, на підприємствах кластера збільшився рівень дебіторської заборгованості. Однак підприємства кластера збільшили вартість виробничих запасів. Тобто підприємства збіль-



шують об'єми випуску продукції. Це підтверджує зростання готової продукції порівняно з попереднім періодом. Автор вважає, що саме це вплинуло на зниження рівня ефективності діяльності підприємств другого кластера. Подолання кризи та збільшення обсягу випуску продукції, все це є чинником, що впливає на ефективність діяльності підприємства.

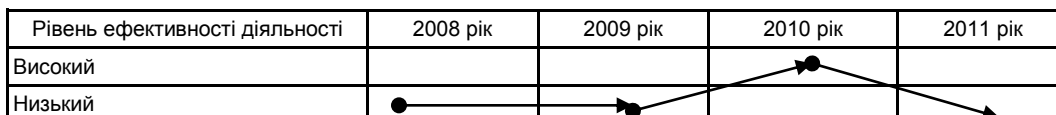
Таким чином, для інтерпретації результатів економіко-математичного моделювання зображеної кластеризації на дендрограмі, автором подано таблицю.

Таблиця

**Градація рівнів машинобудівних підприємств  
за критерієм ефективності, 2011 рік**

Умовне позначення	Назва підприємства	Кластер, в який увійшло підприємство
Col 1	ВАТ "Турбоатом"	1-й кластер, з низьким рівнем ефективності діяльності
Col 2	ПАТ "Донецький машинобудівельний завод "Експеримент"	
Col 3	ПАТ "ДонЕнергоЗавод"	
Col 9	ПАТ "Коростенський завод хімічного машинобудування"	
Col 5	ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод"	
Col 6	ПАТ "Харківський машинобудівний завод "Світло Шахтаря"	
Col 10	ПАТ "Одеський машинобудівний завод"	
Col 11	ПАТ "Хартрон"	
Col 4	ПАТ "Донецькірмаш"	2-й кластер, з високим рівнем ефективності діяльності
Col 7	ВАТ "Петровський машинобудівний завод"	
Col 8	ВАТ "Електромашина"	
Col 12	ПАТ "Харківський тракторний завод ім. Орджонікідзе"	
Col 13	ПАТ "Дніпрополімермаш"	
Col 14	ПАТ "Артемівський машинобудівний завод"	
Col 15	ВАТ "Свердловський машинобудівний завод"	

Для наочності проведеного аналізу слід представити у вигляді рис. 2 "міграцію" ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод" за рівнями ефективності діяльності протягом досліджуваних періодів.



**Рис. 2. "Міграція" ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод"  
за рівнями ефективності діяльності за 2008 – 2011 рр.**

У 2008 році ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод" перебував на низькому рівні ефективності діяльності. При цьому в 2009 р. рівень ефективності діяльності залишився таким самим. А в 2010 р. підприємство увійшло до кластера з високим рівнем ефективності діяльності. Але в 2011 році рівень ефективності діяльності знизився знову.

Таким чином, проведений кластерний аналіз досліджуваного підприємства ВАТ "Краснолуцький машинобудівний завод" показав, що підприємство має досить нестійку позицію, через недостатню продуктивність праці та фондівіддачу і це знаходить своє відображення у рівні ефективності його діяльності. У подальших дослідженнях проведену кластеризацію підприємств необхідно перевірити за допомогою використання штучних нейронних мереж.

*Наук. керівн. Іващенко Г. А.*

**Література:** 1. Нилли Энди. Призма эффективности: карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управления им / Нилли Энди, Адамс Крис, Кеннерли Майк ; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2003. – 400 с. 2. Ольве Нильс-Горан. Оценка эффективности деятельности компании / Ольве Нильс-Горан, Жан Рой, Мангус Ветер ; пер. с англ. // Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей. – М. : Издательский дом "Вильямс", 2003. – 304 с. 3. Отенко И. П. Формирование методики оценки эффективности деятельности предприятия / И. П. Отенко, А. А. Иващенко // БИЗНЕС ИНФОРМ. – 2009. – № 12 (2). – С. 160–163. 4. Костенко С. А. Сравнительный анализ существующих технологий оценки эффективности предприятий / С. А. Костенко // Научный вестник университета им. В. И. Вернадского. – 2012. – № 4 (42). – С. 241–248.



Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## НЕОБХІДНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ У СФЕРІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

*Анотація. Висвітлено питання необхідності впровадження зарубіжного досвіду у сфері економічної безпеки. Розглянуто проблеми країни в системі економічної безпеки, а також зарубіжний досвід у забезпеченні безпеки бізнесу.*

*Аннотация. Рассмотрены вопросы необходимости внедрения зарубежного опыта в сфере экономической безопасности. Рассмотрены проблемы страны в системе экономической безопасности, а также зарубежный опыт в обеспечении безопасности бизнеса.*

*Annotation. The necessity for introduction of foreign experience in providing economic security is considered. The problems of the country's system of economic security as well as foreign experience in providing business security are studied.*

*Ключові слова: економічна безпека, підприємство, об'єкт безпеки, суб'єкт економічної безпеки, агентство з економічної безпеки підприємства.*

Поняттю економічної безпеки підприємства та чинникам впливу на діяльність підприємства приділена увага в працях таких вчених, як: Ортинський В. Л., Бланк І. О., Бесчастний А. В., Третяк В. В., Б. Шваб, Л. Романенко, Молдавчук Р. І. та ін. Проблема економічної безпеки в цілому давно є предметом дослідження західних вчених, таких, як: Френсіс Перкінс, Дж. Дентон, Р. Лукабо, Р. Міллер, Дж. Стігліц та ін. Аналіз посилань на Інтернет-ресурси показав, що аспектам економічної безпеки в сенсі її методології та теорії велика увага приділена в роботах таких російських вчених і дослідників, як Дмитриченко Л. І., А. Линниченко, Белоусова Р. А., Куликова В. В., Самушенко Т. В., Блохин С. В. та ін.

Метою статті є розгляд системи забезпечення безпеки бізнесу у розвинених країнах та необхідність упровадження зарубіжного досвіду у сфері економічної безпеки в Україні.

Економічна безпека є домінуючою відносно інших видів безпеки. Проблема економічної безпеки – комплексна і містить ряд елементів, а отже, і розв'язувати її необхідно у взаємозв'язку з багатьма питаннями.

Насамперед, слід розглянути, такий елемент, як об'єкт безпеки фірми. Виходячи з цього, об'єктом фірми може виступати:

кадровий персонал фірми, а саме: керівний склад, акціонери, структурні підрозділи та їх співробітники, функції яких пов'язані з різними видами інформації;  
майновий, інтелектуальний та фінансовий капітал фірми;  
притаманні специфіці фірми види фінансово-господарської діяльності.

Серед суб'єктів, що забезпечують захист економічної безпеки, можна виділити основні дві групи:

власні служби безпеки, що входять у структуру господарюючих суб'єктів і повністю утримуються за їх кошти;

функціонуючі як самостійні комерційні чи державні організації, що наймає господарюючий суб'єкт для виконання функцій щодо забезпечення окремих аспектів його безпеки [1].

Слід зауважити, що ринок послуг у сфері безпеки досить складно аналізувати, оскільки він характеризується відсутністю чітких меж. Як правило, фірми, що працюють на цьому ринку, багато-профільні, а тому виділити компанії, які надають послуги лише у сфері економічної безпеки, можна лише досить умовно.

Найбільш поширеними напрямками їх діяльності є охорона офісних приміщень; підготовка та надання охоронців; підготовка професійних охоронців; консультації; охорона вантажних перевезень; охорона автостоянок; встановлення технічних засобів безпеки.

Нині потреби українських підприємств у сфері економічної безпеки дещо зросли та потребують ширшого об'єму послуг, які надають комерційні організації.

Окрім зазначеної проблеми, можна виділити такі проблемні питання у сфері безпеки, перед якими стоїть підприємництво в Україні:

1) низький попит на послуги щодо організації захисту документованої інформації, перш за все, тієї, що містить державну та комерційну таємницю (формування попиту підприємств на фізич-



ну охорону будівель, інкасацію, комплекс захисних заходів від рекету і прослуховування телефонних каналів зв'язку, приміщень від радіозакладок і т. д.);

2) недостатня увага приділяється роботі з персоналом, а також з персоналом, що допущений до конфіденційної інформації;

3) недостатньо, з позиції безпеки, досліджується проблема зовнішніх контактів фірми;

4) недостатність нормативно-правового, наукового та навчально-методичного забезпечення у формуванні та забезпеченні безпеки вітчизняного бізнесу.

Враховуючи все це, варто вдатися до вивчення досвіду розвинутих зарубіжних країн у даній сфері та впровадження його в Україні. Це зумовлено тим, що більшість високорозвинених країн світу мають значні напрацювання у сфері нормативно-правового регулювання цієї діяльності і тим самим дають змогу національним підприємствам створювати ефективніші системи гарантування економічної безпеки з використанням передового досвіду спеціалізованих структур.

Отже, слід звернути увагу на досвід американців у забезпеченні безпеки бізнесу. По-перше, це створення в США широкомасштабної системи колективної безпеки бізнесу: державний департамент і понад 500 корпорацій США регулярно обмінюються інформацією з найгостріших питань загроз підприємницької діяльності. При чому при створенні власної служби безпеки має місце участь працівників ФБР та ЦРУ, що дає змогу використовувати власну базу даних, досвід відбору працівників до служби безпеки фірми та сформувати при них свої спеціалізовані відділи чи відділення, в яких, як правило, працюють співробітники спеціальних служб в особі офіцерів безпеки [2].

По-друге, не менш важливою особливістю американського бізнесу є врахування психологічного моменту. Передбачає зазвичай безконфліктне звільнення працівника – порушника інтересів фірми, причому з обов'язковим інформуванням широкого кола підприємців про протиправну поведінку такого працівника, що за умови обов'язкового надання ним рекомендаційного листа від попереднього працедавця новому працедавцю породжує складність при подальшому працевлаштуванні.

По-третє, особливість законодавчого закріплення діяльності недержавних правоохоронних організацій США полягає в тому, що ця країна й досі не має єдиного федерального закону про приватну детективну й охоронну діяльність. Близько в сорока з п'ятдесяти штатів для здійснення охоронно-пошукових функцій потрібна ліцензія, яка видається владою даного штату у формі дозволу на офіційне здійснення охоронно-пошукової діяльності в бізнесі. При цьому всі класи ліцензії видає спеціалізована Державна комісія, яка оцінює в рамках установи відповідність особистісних якостей і професійної підготовки претендента кваліфікаційним вимогам [3].

А тому саме цим можна пояснити зростання кількості суб'єктів бізнесу країни, що воліють встановити партнерські угоди з відповідними охоронно-детективними агентствами, витрачаючи при цьому значні кошти. Користування охоронними послугами щодо внутрішніх приміщень поступово витісняє укладання договорів зі страховими компаніями, які виплачують компенсацію за збитки від дрібних крадіжок, що їх вчиняють співробітники фірм, особливо в торгівельній сфері.

Якщо звернутись до Великобританії, то слід сказати, що досвід з цієї країни отриманий значний, а саме у сфері безпеки вантажних і пасажирських перевезень.

Беручи до уваги схожість соціальної, правової й економічної систем Великобританії та США, цілком закономірним є схожість забезпечення безпеки бізнесу в цих країнах. Так, аби не допустити розголосу про відповідні правопорушення з боку працівників фірми або ж банку, що може завдати їм удару по репутації та іміджу, керівництво свідомо йде на їх втаємничення від державних правоохоронців та громадськості. Саме тому перелік правопорушень, зазвичай економічних, такий: шахрайство, злочини у комп'ютерній сфері, крадіжка інформації, їх розслідують співробітники власних служб безпеки і, відповідно, перебувають поза увагою правоохоронців і громадськості [4].

Виходячи з цього, в Україні доцільним буде створення агентств з економічної безпеки. При цьому такі агентства матимуть ширшу номенклатуру послуг та співпрацюватимуть в одній базі даних "Система колективної безпеки бізнесу" (досвід США).

У своїй діяльності Агентство економічної безпеки повинно прагнути ні на крок не відставати від прогресу і використовувати в своїй повсякденній роботі передові методи і технології забезпечення економічної безпеки. Широко використовувати технічні заходи, форми і методи використовувани колегами за кордоном, у тому числі на території Європи, підтримувати ряд контактів із представниками закордонних агентств економічної безпеки, що буде однією з відмінних рис такого агентства [5].

Отже, автор пропонує такий розширений, перелік послуг агентства з економічної безпеки:

- перевірка партнерів на благонадійність;
- збір інформації відносно конкурентів;
- розшук боржників, злочинців;
- інформаційні довідки про фізичних та юридичних осіб;
- повернення боргів, майна, активів;
- кадрова безпека;
- аудит особистої служби безпеки підприємства;
- урегулювання конфліктних ситуацій із силовими структурами;
- сприяння при розслідуванні кримінальних справ;
- запобігання та виявлення розкрадання, розтрат на підприємстві;
- протидія шпигунству;
- технічна безпека.

Саме на такий формат пропонування послуг треба зробити акцент українським агентствам з економічної безпеки, оскільки вони є перспективними. Перспективними їх варто вважати тому, що



саме за такими послугами обсяг укладених угод постійно зростає. Отже, підприємці починають розуміти значущість економічної, безпеки бізнесу на сучасному етапі розвитку економіки, та необхідність підтримання певного рівня економічної безпеки всім категоріям підприємництва України.

Доцільно буде сказати, що підприємцям малого та середнього бізнесу досить нераціонально створювати внутрішню службу економічної безпеки. Отже, необхідним має бути створення таких умов, які дозволять малому та середньому бізнесу підвищити свій рівень економічної безпеки, скориставшись послугами запропонованого профілю агентства.

Як висновок, слід сказати, що тільки поєднанням зусиль усіх систем забезпечення безпеки бізнесу, а загалом і держави, можна гарантувати функціональну стабільність бізнесу, уникнення банкрутства, відшкодування, хоча б частково, матеріальної шкоди, що її може бути заподіяно природними стихіями, недобросовісною конкуренцією, комерційним та промисловим шпигунством, чи навмисними протиправними діями зловмисників.

*Наук. керівн. Москаленко Н. О.*

**Література:** 1. Третяк В. В. Економічна безпека: сутність та умови формування / В. В. Третяк // Економіка і держава. – 2010. – № 1. – С. 6–8. 2. Бесчастний А. В. Економічна безпека України у контексті світової економічної кризи / А. В. Бесчастний // Економіка і держава. – 2009. – № 15. – С. 67–69. 3. Самушенко Т. В. Со-временные угрозы экономической безопасности России / Т. В. Самушенко // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2008. – № 73-1. 4. Чучка І. М. Транскордонне співробітництво в контексті економічної безпеки України / І. М. Чучка, Р. І. Молдавчук // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9 (111). – С. 92–98. 5. Агентство економічної безпеки ТОВ "Акцепт". – Режим доступу : <http://ecosecur.com/>. 6. Дмитриченко Л. І. Государственное регулирование экономики: методология и теория : монографія / Л. І. Дмитриченко. – Донецк : УкрИТЭК, 2008. – 330 с. 7. Похилюк В. Економічна безпека країни в епоху глобалізації / Похилюк В. // Вісник КНТЕУ. – 2009. – № 5. – С. 18–25.

УДК 005.591:005.72

**Іванова А. В.**

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

## СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

*Анотація. Розглянуто позиції авторів щодо тлумачення та виокремлення різновидів організаційних змін. На основі аналізу уточнено поняття "організаційні зміни".*

*Аннотация. Рассмотрены позиции авторов относительно толкования и выделения разновидностей организационных изменений. На основе анализа уточнено понятие "организационные изменения".*

*Annotation. The viewpoints of the authors regarding the interpretation and distinguishing of the types of organizational change are studied. Based on the analysis the category of the organizational change is specified.*

*Ключові слова: організація, зміни, стратегія, інновація, управління.*

Основою діяльності будь-якого підприємства є отримання прибутку, відтворення капіталу, досягнення високого рівня економічної ефективності. Сьогодення зумовлене великою конкуренцією, що змушує підприємців ураховувати різноманітні аспекти у своїй діяльності та проводити різнобічні зміни для того, щоб відповідати вимогам сучасної економіки. Організаційні зміни відіграють одну з провідних ролей на підприємствах, адже їх послідовність, логічність та цілеспрямованість дають змогу покращувати ринкові позиції підприємств та оперативно реагувати на проблеми.

Метою дослідження є уточнення сутності поняття "організаційні зміни".

Сучасна економіка характеризується нестабільними та несприятливими умовами функціонування підприємницького середовища. Глобалізація сприяє значному впливу фінансово-економічної кризи на всі елементи економічної системи. Нестабільність не дає змоги підприємствам займати міцні позиції на сучасному ринку і розвивати свої можливості з метою отримання максимального економічного ефекту. У зв'язку з такою ситуацією підприємствам необхідно організаційно розвиватись і використовувати кожну можливість для проведення позитивних організаційних змін.

В умовах стрімкого розвитку техніки і технології виробництва, динамічних змін споживчих властивостей продуктів і послуг, безпрецедентного зростання комунікацій і взаємозалежності в



управлінні принципову важливість здобуває прагнення до організаційних змін та інновацій як до можливості перешкоджати застою і забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів [1].

Здатність організацій до розвитку значною мірою забезпечується вмінням менеджерів налагоджувати ефективні взаємозв'язки із ключовими чинниками бізнес-середовища. Водночас не менше значення має здатність внутрішнього середовища організації змінюватись відповідно до нових стратегічних цілей, що виникають на якісно іншому етапі її розвитку. Не існує універсального типу організаційної структури, який би забезпечував максимальну ефективність управління на всіх стадіях розвитку організації. Тому у разі зміни визначальних ситуаційних факторів, коли організаційна структура перестає адекватно реагувати на їх вплив, мають відбуватися і організаційні зміни [2].

Результати аналізу опрацьованих літературних джерел свідчать, що єдності у визначенні поняття "організаційні зміни" немає. Так, у "Новому тлумачному словнику української мови" зазначається, що зміна – це [3]:

змінювання; перехід, перетворення чогось у щось якісно інше;  
заміна когось, чогось кимось, чимось іншим.

У літературі існує поняття, що зміни – це різні типи нововведень, які можуть уміло поєднуватись у різних напрямках, а саме: зміна цілей організації, структури, техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів тощо [4].

Доцільно зауважити, що науковці виділяють два основних підходи до трактування "організаційних змін". Перший із них ґрунтується на тому, що зміни – це різні типи нововведень, які можуть поєднуватись у різних напрямках (зміна цілей організації, структури, техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів) та можуть перешкоджати застою та забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів. Другий підхід ґрунтується на тому, що не існує універсального типу організаційної структури, який би забезпечував максимальну ефективність управління на всіх стадіях розвитку організації. Тому за зміни визначальних ситуаційних факторів, коли організаційна структура перестає адекватно реагувати на їхній вплив, мають відбуватися й організаційні зміни в межах удосконалення структури управління [5].

Отже, на основі зазначеного, можна запропонувати таке визначення організаційних змін: організаційні зміни – це різні типи нововведень та перетворень, які можуть уміло поєднуватись у різних напрямках (зміна цілей організації, організаційної структури, техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів тощо) і здатні перешкоджати рецесійним тенденціям і забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів.

Умови сьогодення диктують свої правила функціонування підприємства на ринку, і те, наскільки воно спроможне адаптуватись до нових умов діяльності, визначає успіх підприємства.

*Наук. керівн. Москаленко Н. О.*

**Література:** 1. Осовська Г. В. Менеджмент організацій : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2010. – 860 с. 2. Кузьмін О. С. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. / О. С. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів : Вид. "Інтелект-Захід", 2012. – 352 с. 3. Новий тлумачний словник української мови / укл. В. Яременко, О. Сліпушко. – К. : Вид. "Аконіт", 2009. – Т. 2. – 912 с. 4. Боженко О. С. Організаційні зміни – основа розвитку підприємств [Електронний ресурс] / О. С. Боженко. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/2\\_SND\\_2012/Economics/19367.doc.htm](http://www.rusnauka.com/2_SND_2012/Economics/19367.doc.htm). 5. Стадник В. В. Менеджмент : підручник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Вид. "Академвидав", 2011. – 342 с.

---

**Ермоленко Е. А.**

УДК 001.53

Магістр 1 года обучения  
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

## ЕВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА ОРГАНИЗАЦИЮ

*Аннотация. Рассмотрена сущность организации, исследована эволюция взглядов на организацию с позиций классической теории организации, теории организации, бюрократической теории организации и теории административного поведения.*

*Анотация. Розглянуто сутність організації, досліджено еволюцію поглядів на організацію з позицій класичної теорії організації, теорії організації, бюрократичної теорії організації та теорії адміністративної поведінки.*

---

© Ермоленко Е. А., 2013

*Annotation. The essence of the organization is studied, the evolution of the ideas about the organization from the standpoint of the classical organization theory, organization theory, bureaucratic organization theory and the theory of administrative behaviour is examined.*

*Ключевые слова: эволюция, организация, теория, управление, административное поведение.*

Теоретические основы построения организаций разрабатывались на стыке разных отраслей знаний. Изменения функционирования организаций в XX веке внесли много нового в развитие взглядов, концепций, принципов и методов управления. Это вызвало к жизни множество разных взглядов, объединившихся в научные школы, изучающие закономерности построения организаций. Есть теории, основанные на единственном рациональном способе построения организаций, которые называются универсальными [1].

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что изучение различных взглядов на сущность организации призвано правильно определить подход к организациям, к пониманию и регулированию протекающих в них процессов.

Целью написания данной статьи является рассмотрение взглядов на понятие организации и ее эволюцию. Объектом исследования является рассмотрение понятия организации. Предметом исследования являются процессы эволюции взглядов на понятие организации.

Понятие "организация" произошло от французского *organisation, organiser* – устраивать, создавать; объединить, сплотить; упорядочивать. Этим словом можно определять:

1) строение чего-либо. Обычно в этом значении оно употребляется в естественных науках (физике, химии и пр.);

2) интегрированное целое, в котором люди, механизмы, материалы объединены общей деятельностью. Именно в этом значении и будет использовано данное понятие;

3) вид деятельности людей, направленной на объединение человеческих, материальных, финансовых и других ресурсов для решения определенных задач [2].

Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей [3].

Рост крупных организаций, отделение управления от собственности, развитие точных наук и наук о человеке послужили основой для разработки научного подхода к организациям, принципов и методов управления ими. Это вызвало к жизни множество научных идей и школ, изучающих закономерности построения организаций, их основные черты и стимулы функционирования – формальные и неформальные организации, человеческие отношения, социальные системы, разделение функций и ответственности, принятие управленческих решений, математический аппарат процессов управления [4].

Существует множество теорий которые характеризуют организацию с разных сторон. Есть теории, основанные на единственном рациональном способе построения организаций, которые называются универсальными. Есть теории, согласно которым структура организации зависит от конкретной ситуации и которые получили название ситуационных. Вообще теории различаются по способу их разработки.

Следует коротко рассмотреть эволюцию взглядов на организацию.

Классическая теория организации – идеи и концепции, образующие классическую теорию организации, разрабатывались многими учеными и практиками. Основной вклад сделали: Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Гантт, Х. Минцберг, Х. Эмерсон, Г. Таун, М. Кук, А. Файоль, Д. Лизли, А. Гейли, Л. Урвик, М. Вебер и др.

Необходимо рассмотреть ключевые разделы классической теории организации.

1. Научное управление – основополагающей предпосылкой этого направления является то, что работа должна изучаться с помощью научных методов. Согласно Ф. Тейлору, обязанность управленца – собирать и анализировать данные с рабочих мест. Сущность научного управления выражена Ф. Тейлором в следующих четырех основных положениях в работе "Принципы научного управления":

вместо волевых решений научно обосновывать каждый элемент работы;  
с помощью определенных критериев отбирать, а затем обучать рабочую силу;  
тесно сотрудничать с людьми;

обосновывать разделение труда и ответственности между руководителем и работниками.

2. Теория организации – школа научного управления пришла к выводу о необходимости формирования принципов построения организаций, и возникла школа теории организаций. Ответом на эту потребность стали работы Анри Файоля – он рассматривал искусство управления как выбор соответствующих принципов, применимых в данной ситуации.

3. Бюрократическая теория организации – эту теорию создал Макс Вебер как рациональную структуру деятельности с предсказуемостью поведения подчиненных. Суть теории сводится к следующим моментам:

все задания должны быть специализированы, исполнитель несет ответственность за их исполнение;

каждое задание должно выполняться по одной и той же системе правил;

каждый сотрудник отвечает перед руководителем за свои действия;

каждое официальное лицо должно вести дела безлично и формально, с поддержанием дистанции между подчиненными;

наем на работу должен быть строго формализован.



4. Теория административного поведения – Г. Саймон в своих работах исследовал процессы влияния установленных целей на рациональное поведение в организациях. Критически относясь к классической школе, он предложил концепцию "административного работника", которая исследует собственные интересы, действует адекватно, но не оптимально. Данная теория делает акценты на важность правил в поддержании рационального поведения внутри организации.

Проведенное исследование позволяет утверждать о необходимости изучения эволюции взглядов на сущность и теорию организации для выбора оптимальной схемы управления. Исходя из рассмотренного материала, были сделаны следующие выводы:

1. С точки зрения классической теории организации, предприятие – это механизм, эффективность которого задается в терминах производительности. Работники при этом рассматриваются как шестеренки этого механизма.

2. Важным вкладом школы научного управления было систематическое использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности и объема производства.

3. Главный вклад А. Файоля в теорию организации состоял в том, что он рассмотрел организацию как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких, как планирование и организация.

4. В бюрократической теории организации личность отсутствовала. Процедуры и правила определяли все основные виды деятельности, карьеру работников, конкретные решения, и деятельность руководства.

5. Теория административного поведения делает акцент на важности правил и установленных порядков в поддержании рационального поведения внутри организации.

*Научн. рук. Москаленко Н. А.*

**Литература:** 1. Кафидов В. В. Теория организации / В. В. Кафидов, Т. В. Скипетрова. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 144 с. 2. Рогожкин С. В. Теория организации : учебник / С. В. Рогожкин, Т. В. Рогожкина. – М. : Экзамен, 2006. – 315 с. 3. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 864 с. 4. Семиков В. Л. Теория организации: Антология / В. Л. Семиков. – М. : Академический проект, 2005. – 960 с. 5. Парахина В. Н. Теория организации : учебн. пособ. / В. Н. Парахина, Т. М. Федоренко. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2007. – 296 с.

---

**Кузьмін Д. А.**

УДК 658.012

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

## **ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ЯК ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Анотація. Розглянуто поняття життєвого циклу організації та проведено порівняльний аналіз моделей життєвого циклу організації, визначено загрози безпеці, які виникають на кожній з основних стадій життєвого циклу організації.*

*Анотация. Рассмотрено понятие жизненного цикла организации, проведен сравнительный анализ моделей жизненного цикла организации, определены угрозы безопасности, которые возникают на каждой из основных стадий жизненного цикла организации.*

*Annotation. The concept of the life cycle of an organization is studied, the comparative analysis of models of the life cycle of an organization is conducted, the problems of security that arise at each of the major stages of the life cycle of an organization are identified.*

*Ключові слова: організація, безпека, управління, життєвий цикл, загрози.*

Останнім часом значного розвитку в економічній науці набула концепція життєвого циклу організації (ЖЦО), яка все частіше використовується в організаційних дослідженнях з метою вивчення різноманітних аспектів менеджменту. Вивчення запропонованих моделей організаційного розвитку дозволяє отримати цілісну картину становлення, зростання, зрілості та спаду діяльності підприємства. Знання загроз, які виникають на кожній зі стадій ЖЦО, створює для менеджерів ефективний інструментарій для усунення цих загроз і забезпечення безпеки підприємства. Тому актуальним є визначення проблем, які виникають на стадіях життєвого циклу організації.

---

© Кузьмін Д. А., 2013



Метою цього дослідження є проведення порівняльного аналізу моделей життєвого циклу та визначення загроз безпеці, які виникають на кожній з основних стадій життєвого циклу організації.

Існує безліч моделей життєвого циклу та розвитку організації. Найбільш популярні належать таким авторам, як: Л. Грейнер, Лігоненко Л. О., Г. Ліппітт та У. Шмідт, І. Адізес, Штангрет А. М., Коплюк О. І. та ін. [1 – 4].

Безпека організації – забезпечення фінансової стійкості та незалежності, надійна правова захищеність усіх аспектів діяльності організації, захист інформаційного середовища організації, комерційної таємниці та забезпечення безпеки персоналу організації.

Організація – це цільове об'єднання ресурсів для досягнення певної мети [5]. Поняття "життєвий цикл" автори трактують по-різному. Так, Бланк І. А. вважає, що життєвий цикл – це загальний період часу від початку діяльності підприємства до природного припинення його існування або відродження на новій основі (з новим складом власників і менеджерів, з принципово новою продукцією, технологією тощо) [6]. Родіонова Н. В. вважає, що життєвий цикл – це певні закономірності в розвитку будь-якого підприємства, які можуть відрізнитися швидкістю перебігу та амплітудою рівня розвитку [7]. На думку Козаченко Г. О., життєвий цикл – це сукупність етапів діяльності системи, що послідовно змінюють один одного і кожний з яких характеризується певною метою діяльності і станом як великої виробничо-фінансової системи в цілому, так і її структурних одиниць, особливою формою організаційного механізму, що реалізує досягнення стратегічних та оперативних цілей діяльності системи [8].

Порівняльний аналіз моделей життєвого циклу організації наведений у табл. 1.

Таблиця 1

### Порівняльний аналіз моделей життєвого циклу організації

Автор	Стаді ЖЦО	Характеристика
1	2	3
Ларрі Грейнер [1]	Зростання через креативність	Підприємець робить акцент на креативну ідею, забезпечує дуже потужний рівень креативного драйву, намагаючись втілити ідею в життя і змусити інших повірити в неї
	Зростання через директивне керівництво	Вибудовується організаційна структура, з'являється система формальних комунікацій, система заохочення і покарання, а також система контролю
	Зростання через делегування	З'являються абсолютно нові, унікальні системи мотивації праці. Середній ланці менеджерів делегують досить влади і повноважень для проникнення на нові ринки і розвитку нових продуктів
	Зростання через координацію	Слабко централізовані підрозділи об'єднуються в групи, вводиться складна система розподілу інвестиційних засобів компанії між її бізнес-одиницями. Значно розширюється штаб-квартира, де розробляються потужні системи планування і контролю виконання плану. Проте право ухвалювати основні виробничі рішення залишається на місцях
	Зростання через співпрацю	Організація усвідомлює бюрократизованість усієї системи управління та організаційної структури і починає поступово робити її гнучкішою. Вводяться внутрішні команди консультантів, які не керують підрозділами, а допомагають керівникам професійними порадами. Заохочуються будь-які нові ідеї і критика старої системи. Штаб-квартира скорочується в чисельності і знижує планку постійного контролю. Теоретично на цьому етапі може бути введена матрична структура
Іцхак Адізес [4]	Виходжування	Виникнення ідеї та спроба втілити її в життя
	Дитинство	Починається процес організації, перехід від чистих ідей до практичних дій. Приділяється увага результатам виробництва і задоволенню потреб кінцевих споживачів
	Давай-давай	Продуктивність компанії зростає. Люди усвідомлюють, що ідея почала працювати і може бути економічно ефективною
	Юність	Виникає потреба в зміні структури компанії і делегуванні повноважень
	Розквіт	У компанії з'являється відносно чітка структура
	Стабілізація	Відсутність креативності в компанії
	Аристократизм	У компанії знижується інтерес до завоювання нових ринків
	Бюрократизм	Організація поступово занурюється в ряд складних і подекуди нерозв'язних структурних конфліктів
	Пізній бюрократизм	У компанії панують спрямовані на досягнення результату структури, які все сильніше заплутують внутрішню організацію
Смерть	Смерть організації, орієнтованої на клієнта, відбувається відразу ж після того, як клієнти масово перестають користуватися послугами компанії	

1	2	3
Д. Ліппіт, В. Шмідт [3]	Народження	На цьому етапі створюється організація. Контроль заснований на особистій участі керівника у всіх робочих процесах. Визначається стратегія конкурентної боротьби
	Юність	Відбувається зростання компанії: має місце активне освоєння ринку, зростання інтеграції особливо інтенсивне, визначення цілей і формування стратегії розвитку
	Зрілість	Організація досягає панівного становища на ринку. Формалізуються політика і розподіл відповідальності, посилюється централізація

Запропонована Ларрі Грейнером модель описує етапи життєвого циклу організації і має 5 стадій. На думку Л. Грейнера, найбільше значення для побудови моделі організаційного розвитку мають п'ять ключових чинників: 1) вік організації; 2) розмір організації; 3) етапи еволюції; 4) етапи революції; 5) темпи зростання галузі. Іцхак Адізес описує етапи життєвого циклу 10-ма стадіями, тоді як Д. Ліппіт і В. Шмідт описують етапи життєвого циклу організації 3-ма стадіями. Але всі ці стадії можна охарактеризувати, як: 1) становлення; 2) зростання; 3) зрілість; 4) занепад.

Аналіз розглянутих моделей дозволяє визначити проблеми, які виникають на кожній з основних стадій життєвого циклу організації та створюють небезпеки для її функціонування. У табл. 2 наведено проблеми, які виникають на цих стадіях розвитку організації.

Таблиця 2

#### Проблеми, які виникають на стадіях життєвого циклу організації

Становлення	Зростання	Зрілість	Занепад
Невисокий рівень знань та навичок працівників	На нижніх рівнях організації не вистачає інформації і свободи для швидкої реакції на зміни зовнішнього середовища	Компанія не прагне до змін	Різне падіння збуту і зниження прибутку
Відсутність чіткої структури і системи розподілу повноважень і відповідальності	Поява нових працівників веде до конфлікту двох культур – старого кістяка і нових фахівців	Поступово внутрішня тяганина все сильніше віддаляє компанію від задоволення потреб кінцевого споживача	Пошук нових можливостей та шляхів утримання ринків (висока плинність кадрів, наростання конфліктів, централізація)
З розвитком організації керівник починає втрачати контроль над підлеглими	У разі відкриття дочірніх компаній їм доведеться пройти всі стадії розвитку спочатку	Організація зосереджується на минулих досягненнях замість того, щоб спробувати зазирнути в майбутнє	Втрата ринків збуту
Низький рівень стійкості підприємства щодо внутрішніх та зовнішніх факторів	На даному етапі нерідко трапляються випадки запрошення сторонніх професійних менеджерів і передачі їм окремих функцій управління, а також звернення до консультантів для налагодження обліку і контролю	у колективі більше цікавляться міжособистісними стосунками, а не ризиками, пов'язаними з веденням бізнесу	Нестача фінансових ресурсів, складність у залученні фінансових ресурсів

Як видно з табл. 2, на кожній зі стадій моделей життєвого циклу організації виникають багато проблем, які потребують вирішення. Саме знання проблем, які виникають на кожній зі стадій життєвого циклу організації, допоможе керівникам та їх заступникам чітко врахувати всі недоліки, які виникають на стадіях, і вжити заходи щодо їх ліквідації.

Наук. керівн. Москаленко Н. О.

**Література:** 1. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Грейнер // Вестник С.- Петерб. ун-та. Серия 8: Менеджмент. – 2002. – № 4. – С. 76–92. 2. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій / Л. О. Лігоненко. – К. : КНЕУ, 2001. – 580 с. 3. Кушелевич Е. И. Модели жизненных циклов организаций, / Е. И. Кушелевич // Менеджмент: век XX – век XXI. – М. : Экономист, 2004. – С. 304–320. 4. Бланк И. А. Управление активами / И. А. Бланк. – К. : Ника- Центр, 2000. – 720 с. 5. Латфуллин Г. Р. Теория организации / Г. Р. Латфуллин. – СПб. : Питер, 2004. – 395 с. 6. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / Ицхак Адизес. – СПб. : Питер, 2008. – 384 с. 7. Родионова Н. В. Антикризисный менеджмент : учебн. пособ. для вузов / Н. В. Родионова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 223 с. 8. Козаченко Г. О. Формування механізму стратегічного управління великими виробничо-фінансовими системами промисловості / Г. О. Козаченко. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 1998 – С. 345.



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

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО ЇХ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

*Анотація. Обґрунтовано проблемні аспекти економічної безпеки підприємства. Розглянуто історію виникнення поняття економічної безпеки підприємства та підходи до його трактування. Подано концепцію забезпечення економічної безпеки підприємства.*

*Аннотация. Обоснованы проблемные аспекты экономической безопасности предприятия. Рассмотрена история возникновения понятия экономической безопасности предприятия и подходы к его трактовке. Представлена концепция обеспечения экономической безопасности предприятия.*

*Annotation. The issues of the company economic security are considered. The history of the concept of economic security and approaches to its treatment are studied. The concept of providing the company economic security is presented.*

*Ключові слова: безпека, економічна безпека підприємства, економічне зростання, національна безпека, концепція економічної безпеки підприємства, система забезпечення економічної безпеки підприємства, політика економічної безпеки.*

У даний час питання забезпечення умов економічного зростання підприємства виходять на перший план. На економічне зростання підприємства може впливати загальноекономічна ситуація в світі в цілому і в державі зокрема. Економічна ситуація в державі, окрім низки інших факторів, знаходиться залежно від здатності відповідних державних органів забезпечити як економічну безпеку держави, так і господарюючих суб'єктів – підприємств. У сучасних умовах процес успішного функціонування й економічного розвитку українських підприємств багато в чому залежить від вдосконалення їх діяльності в галузі забезпечення економічної безпеки.

Проблемами забезпечення економічної безпеки підприємств займалися такі вчені, як: Олейников Е. А., Геєць В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С. та ін. Але дане питання до кінця не вивчене та потребує подальшого дослідження як на рівні держави, так і на рівні підприємства.

Проблеми забезпечення безпеки країни, державної безпеки, безпеки на рівні регіону і підприємства досить складні, так само, як і всі ті процеси, які відбуваються сьогодні в нашому суспільстві. Термін "безпека" почали вживати ще в XII столітті. Він означав спокійний стан духу людини, який вважав себе захищеним від будь-якої небезпеки. Поняття "національна безпека" ввів в політичний лексикон у 1904 р. Президент США Теодор Рузвельт. У 50-х і 60-х роках XX століття це поняття передбачало наявність військової потужності, а на рубежі 80-х і 90-х років почали широко обговорюватися питання соціальної та економічної безпеки. Економічна безпека стала вперше предметом серйозних наукових досліджень у 30-ті роки в Сполучених Штатах Америки. Це було пов'язано з найсильнішою світовою економічною кризою і необхідністю вироблення заходів швидкого реагування на нові великомасштабні загрози. Вже в 70-ті XX ст. роки термін "економічна безпека" став розглядатися як найважливіша складова національної безпеки і досить швидко набув поширення в розвинених країнах світу. Саме тоді, відстоюючи реалістичну оцінку ситуації, міжнародної обстановки, представники, насамперед, країн Західної Європи виступили за широке використання економічних методів забезпечення національної безпеки [1].

На думку Олейникова Є. А., "економічна безпека підприємства – це стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання загроз і для забезпечення стабільного функціонування підприємства в даний час і в майбутньому" [2]. У рамках підходу до економічної безпеки підприємства як стану, обумовленому впливом зовнішнього середовища, слід зазначити ресурсно-функціональний підхід [3]. Автори цього підходу розглядають економічну безпеку підприємства як "стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання виникнення загроз і забезпечення стабільного функціонування підприємства зараз і в майбутньому". На думку Клімочкіна О. В., економічна безпека підприємства (фірми, корпорації) – це "стан захищеності його життєво важливих інтересів у фінансово-економічній, виробничо-господарській, технологічній сферах від різного роду загроз, у першу чергу соціально-економічного плану, яке настає завдяки прийнятій керівництвом та персоналом системи заходів правового, організаційного, соціально-економічного та інженерно-технічного характеру" [4].



Проаналізувавши понятійний апарат, на погляд автора, найбільш повно відображає і розкриває сутність трактування "економічна безпека" таке визначення: "економічна безпека підприємства – це забезпечення захищеності життєво важливих інтересів підприємства від внутрішніх і зовнішніх загроз, організовується адміністрацією та колективом підприємства шляхом реалізації системи заходів правового, економічного, організаційного, інженерно-технічного та соціально-психологічного характеру".

При розробці системи забезпечення економічної безпеки підприємства повинна бути прийнята спеціальна концепція на основі отриманої великої інформації. Концепція економічної безпеки підприємства становить систему поглядів, ідей, цільових установок, пронизаних єдиним задумом, на проблему безпеки основних об'єктів безпеки підприємства, а також систему заходів, шляхів, напрямів досягнення поставлених цілей і створення сприятливих умов для досягнення цілей бізнесу в умовах невизначеності, а також існування внутрішніх і зовнішніх загроз. Концепція безпеки підприємства – це офіційно затверджений документ. Концепція економічної безпеки підприємства (ЕБП) може включати блоки, подані в таблиці.

Таблиця

**Концепція економічної безпеки підприємства**

Назва блоку	Характеристика блоку
Опис проблемної ситуації в галузі ЕБП	визначення стану навколишнього середовища; аналіз стану підприємства, його ресурсного потенціалу, функціональних складових; виявлення небезпек і загроз, їх ранжування за ступенем значущості і величиною можливого збитку; визначення причин і факторів зародження небезпек і загроз; прогнозування можливих негативних наслідків; формулювання проблемної ситуації
Визначення цільової установки забезпечення безпеки	формулювання політики і стратегії безпеки; визначення мети безпеки; постановка завдань досягнення мети та реалізації сформульованої політики та обраного типу стратегії
Побудова системи ЕБП	формулювання функцій і принципів системи безпеки підприємства та принципів; визначення об'єктів безпеки та аналіз стану їх захищеності; створення органів (суб'єктів) забезпечення безпеки; розробка механізмів забезпечення безпеки; створення організаційної структури управління системою безпеки підприємства
Розробка методологічного інструментарію оцінки стану ЕБП	визначення основоположних критеріїв і показників стану економічної безпеки; вибір методів оцінки стану економічної безпеки підприємства; формування системи методів аналізу господарського ризику
Розрахунок сил і засобів, необхідних для забезпечення безпеки	розрахунок необхідної кількості ресурсів; визначення необхідної кількості людських ресурсів і витрат на їх утримання і стимулювання праці; визначення фінансових витрат, необхідних для забезпечення безпеки підприємства; зіставлення необхідних витрат з можливим збитком від впливу небезпек і загроз
Розробка заходів щодо реалізації основних положень концепції безпеки підприємства	визначення умов реалізації концепції; знаходження джерел ресурсного забезпечення концепції; виділення фінансових коштів для реалізації концепції; розробка стратегічного плану згідно з концепцією; підготовка професійних кадрів для служби безпеки, а також навчання співробітників питань дотримання правил безпеки, діям у надзвичайних ситуаціях, правилам пропускового режиму, роботи з документами, дотримання комерційної таємниці і т. д.; створення служби безпеки й організація управління нею; встановлення технічних засобів захисту та ін.; контроль за ефективністю виконання основних положень концепції економічної безпеки; розвиток системи безпеки підприємства, постійна адаптація її до мінливих умов, удосконалення форм і методів її роботи
Висновки про необхідність розробки і реалізації концепції економічної безпеки та ефективності її застосування	відповідність концепції цілям і завданням створеної системи безпеки реальним і потенційним загрозам і небезпекам; ступінь достатності виділених ресурсів; здатність служби безпеки вирішити поставлені перед нею завдання; ефективність реалізації концепції економічної безпеки підприємства



Мета даної системи – мінімізація зовнішніх і внутрішніх загроз економічному стану підприємства, в тому числі його фінансовим, матеріальним, інформаційним, кадровим ресурсам, на основі розробленого і реалізованого комплексу заходів економіко-правового та організаційно-соціального характеру. Слід мати на увазі, що найбільше значення у справі забезпечення економічної безпеки підприємства належить первинним економіко-правовим і організаційним заходам, які забезпечують фундамент, основу системи безпеки, на відміну від вторинних – технічних, фізичних та ін.

Таким чином, система забезпечення економічної безпеки підприємства – це гарантія незалежності підприємства, умова стабільності й ефективної життєдіяльності, досягнення успіху.

У процесі досягнення поставленої мети здійснюється вирішення конкретних завдань, які об'єднують усі напрями забезпечення безпеки. До завдань, що вирішуються системою забезпечення економічної безпеки, належать: прогнозування можливих загроз економічній безпеці; організація діяльності з попередження можливих загроз (превентивні заходи); виявлення, аналіз і оцінка виниклих реальних загроз економічній безпеці; прийняття рішень та організація діяльності з реагування на виниклі загрози; постійне вдосконалення системи забезпечення економічної безпеки підприємства.

Отже, проект забезпечення економічної безпеки об'єкта становить єдиний організаційно-технічний комплекс, у ході формування якого розробляється концепція забезпечення безпеки об'єкта чи політика безпеки. Її основу складає перелік обов'язкових заходів, спрямованих на вироблення плану дій щодо захисту об'єкта: визначення складу служби безпеки, її місце в організаційній структурі підприємства, сфера її компетенції, права та повноваження, варіанти дій у різних ситуаціях щоб уникнути конфліктів між підрозділами. Їх підґрунтя зазвичай лежить саме в тому, що багато хто вважає вимоги, пропонувані службою безпеки, необґрунтовано завищеними або через те, що служба безпеки всім цікавиться. Дотримання викладених умов дозволить ліквідувати підґрунтя для подібних ситуацій або вирішувати їх швидко і "безболісно". Політика економічної безпеки визначає правильний з точки зору організації спосіб використання комунікаційних і обчислювальних ресурсів, правила доступу до об'єкта, правила поведінки з конфіденційною інформацією, а також процедури запобігання порушень режиму безпеки і реагування на них.

Наук. керівн. Мозгова Л. О.

**Література:** 1. Поняття економічної безпеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=543](http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=543). 2. Олейников Е. А. Экономическая та национальная безопасность : учебник для вузов / Е. А. Олейников. – М. : Экзамен, 2005. – 340 с. 3. Моделирование економічної безпеки : держава, регіон, підприємство : монографія / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова та ін. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 240 с. 4. Терехов М. С. Економічна безпека підприємства як успішна складова сучасного бізнесу [Електронний ресурс] / М. С. Терехов. – Режим доступу : <http://bre.ru/security/22999.html>.

УДК 65.016.8

**Зінченко А. С.**

Студент 4 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ БАНКРУТСТВА**

*Анотація. Досліджено і наведено основні тенденції та підходи, щодо розкриття та визначення поняття банкрутства. Надано порівняльну характеристику поняття "банкрутства" наведено різними авторами.*

*Аннотация. Исследованы и приведены основные тенденции и подходы к раскрытию и определению понятия банкротства. Представлена сравнительная характеристика понятия банкротства, приведенная разными авторами.*

*Annotation. The main trends and approaches to the disclosure and definition of the concept "bankruptcy" are studied. The comparative characteristics of the term "bankruptcy" given by different authors is presented.*

**Ключові слова:** банкрутство, недостатність активів, платоспроможність, борги, зобов'язання.

У зв'язку з загостренням фінансової кризи, яка спостерігається в нашій країні протягом останніх років проблема банкрутства в Україні актуальна як ніколи. Тому виникає потреба детального вивчення та аналізу сутності такого явища, як банкрутство.

© Зінченко А. С., 2013

115

"Управління розвитком", №23(163)2013



На сьогоднішній день у науковій літературі існує досить багато різноманітних поглядів щодо визначення сутності поняття банкрутства. Різноманітні трактування терміна банкрутство подають у своїх працях такі вчені, як Андрущак Є. М., Бланк І. О., Лігоненко Л. О., Лосєва М. С., Ляшенко Г. М., Терещенко О. О., Шеремет А. Д. та ін.

Проте немає єдиного підходу до визначення даного поняття, різні науковці розглядають дані поняття з різних сторін. Тому важливо систематизувати та проаналізувати сучасні трактування банкрутства різними науковцями [1].

У процесі функціонування підприємства збільшення часу негативного впливу кризового явища або збільшення їх кількості призводить до переходу підприємства у стадію кризової ситуації.

З погляду на різноманітність процесів, що протікають на стадії кризового стану, а також активно трансформуються у часі та просторі доцільно виділити в даній стадії кризового процесу такі етапи, як: технічна неплатоспроможність, повна неплатоспроможність та банкрутство. Останній етап буде розглянутий детально.

Через недосконале законодавство, відсутність належного теоретико-методичного забезпечення заходів оздоровлення, дефіцит кваліфікованого фінансового менеджменту та інших суб'єктивних та об'єктивних причин багато з потенційно життєздатних підприємств стають банкрутами. Така ситуація підтверджується статистичними даними, зафіксованими протягом останніх років. Так, за даними Держдепартаменту з питань банкрутства при Мінекономіки України станом на 01.01.2011 р. у процедурах банкрутства перебувало 14 683 підприємства, що на 27 % більше порівняно з аналогічним періодом минулого року, у тому числі: 444 державних підприємств та 150 підприємств, у статутному фонді яких частка державної власності перевищує 25 %. Разом з тим, у 2012 р. було порушено провадження у справах про банкрутство відносно 9 193 підприємств, що на 18,9 % менше порівняно з аналогічним періодом минулого року, у тому числі: державні підприємства – 85 підприємств (на 43,7 % менше порівняно з аналогічним періодом минулого року); підприємств, у статутному фонді яких частка державної власності перевищує 25 % – 23 підприємства (на 56,6 % менше порівняно з аналогічним періодом минулого року) зображені на рисунку [2].

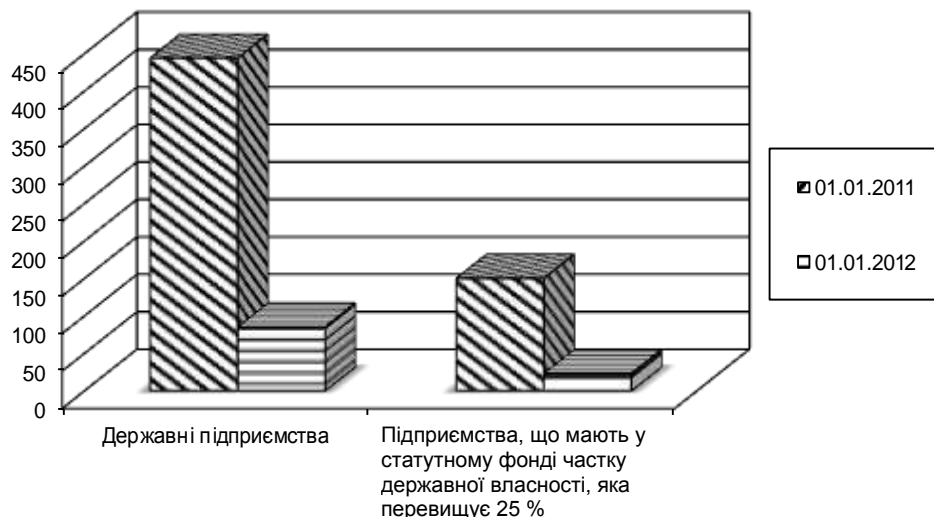


Рис. Динаміка процедури банкрутства в Україні за 2011 – 2012 рр.

Такі дані вказують на те, що чисельність підприємств, які перебувають у процедурах банкрутства з кожним роком зростає. Тобто спостерігається негативна тенденція щодо фінансового стану підприємств України, тому проблема банкрутства потребує негайного вирішення.

Визначення поняття банкрутства важливе не лише з теоретичної, а й з практичної точки зору, оскільки з'ясування сутності цієї категорії необхідне для коректного застосування законодавства у процесі визнання суб'єкта господарювання банкрутом [3]. Тому, перш за все, необхідно дослідити, як трактує дане поняття вітчизняне законодавство, та які сторони процедури банкрутства воно регулює.

З економічної точки зору банкрутство є неспроможністю продовження суб'єктом своєї підприємницької діяльності внаслідок її економічної нерентабельності. Суб'єкт підприємництва має стільки боргів перед кредиторами і зобов'язань перед бюджетом, що коли їх вимоги будуть пред'явлені у визначені для цього строки, то майна суб'єкта – активів у ліквідній формі – не вистачить для їх задоволення.

Юридичний аспект банкрутства полягає, насамперед, у тому, що у суб'єкта є кредитори, тобто особи, що мають документовані майнові вимоги до нього як до боржника [4]. Це майнові правовідносини банкрутства, здійснення яких у встановленому законом порядку може призвести до ліквідації суб'єкта підприємництва.

Далі наведені різні трактування поняття банкрутства (таблиця).

## Підходи до визначення поняття "банкрутство"

Автори	Визначення
Терещенко О. О. [4]	банкрутство – це пов'язана з недостатністю активів у ліквідній формі неспроможність юридичної особи задовольнити в установлений для цього строк заявлені до неї з боку кредиторів вимоги і виконати зобов'язання перед бюджетом
Третяк О. Ю. [5]	банкрутство – це пов'язана з недостатністю активів у ліквідній формі нездатність юридичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності задовольнити вимоги своїх кредиторів у встановлений для цього строк
Андрущак Є. М. [6]	банкрутство – це визнане судовими органами незадовільне господарське становище фізичної чи юридичної особи, ознакою якого є припинення розрахунків за зобов'язаннями через нестачу активів у ліквідній формі
Бланк І. О. [7]	банкрутство – встановлена в судовому порядку фінансова неспроможність підприємства, тобто нездатність підприємства задовольнити в установлені строки пред'явлені до нього з боку кредиторів вимоги, та виконати зобов'язання перед бюджетом
Шеремет А. Д., Сайфулін Р. С. [8]	банкрутство підприємства – неспроможність підприємства фінансувати поточну операційну діяльність і погасити термінові зобов'язання
Голощупов Н. А. [9]	банкрутство підприємства – неспроможність боржника платити за своїми зобов'язаннями, повернути борги у зв'язку із відсутністю у нього грошей для сплати
Пластун О. Л. [10]	банкрутство підприємства – це підсумковий результат глибокої фінансової кризи, що унеможливорює нормальну діяльність підприємства та робить його неплатоспроможним
Ляшенко Г. О. [11]	банкрутство в умовах ринкової економіки – наслідок незадовільного управління підприємством, нехтування впливу різноманітних факторів мікросередовища і макросередовища, а тому його правомірно розглядати як плату за економічну свободу у виборі напряму господарської діяльності, ринків збуту, у ціноутворенні, найманні робочої сили
Лосева М. С., Ревтюк С. А., Петренко В. П. [12]	банкрутство – це плата за свободу вибору системою менеджменту підприємства стратегії і тактики його поведінки на ринку, розплата за управлінські помилки у стратегічному плануванні, хибні цілі і прийняті для їх досягнення рішення, наслідком чого повинно бути невідворотне включення механізму фінансового банкрутства – розорення боржника кредиторами
Берест М. М., Тимошенко А. П. [13]	банкрутство – це визнана судом неспроможність господарюючого суб'єкта виконувати свої зобов'язання та продовжувати підприємницьку діяльність унаслідок її економічної неефективності, що є негативним наслідком кризи, призводить до порушення фінансових відносин і ставить під загрозу подальше існування підприємства
Герасимова В. Я. [14]	банкрутство – це юридичний факт (оскільки лише арбітражний суд може визнати факт банкрутства), наслідком якого є ліквідація (повна або часткова) боржника

У досліджених визначеннях виділяють основний їх недолік – обмежений характер, адже автори, в основному, розглядають банкрутство лише з одного конкретного боку, тому, врахувавши всі досліджені трактування поняття банкрутства, подається власне визначення, яке буде відображати як юридичний, так і економічний зміст категорії "банкрутства". При цьому необхідно врахувати всі ключові моменти даного поняття: від його першопричини до результативних ознак, з точки зору неплатоспроможності, фінансової кризи та управління. Останнім етапом розвитку кризового процесу й завершальним у кризовому стані є банкрутство суб'єкта господарювання.

Таким чином, банкрутство – це юридичний факт визнання боржника арбітражним судом банкрутом через його неспроможність платити за своїми зобов'язаннями як підсумковий результат глибокої фінансової кризи, що була спричинена незадовільним управлінням в довгостроковому та короткостроковому періодах.

Розуміння поняття банкрутства надає можливість для виживання вітчизняних товаровиробників у таких умовах є розроблення та впровадження ефективного механізму антикризового управління, важливе місце у якому займає діагностика поточного стану справ. В умовах нестабільного зовнішнього середовища перед підприємством постає завдання проведення постійного моніторингу діяльності, виявлення та оцінки можливих напрямів розвитку.

*Наук. керівн. Петряєва З. Ф.*

**Література:** 1. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій : монографія / Л. О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2011. – 580 с.  
2. Державний департамент з питань банкрутства [Електроний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.>



bankruptcyukraine.com/index.php?option=com\_content&task=view&id=907&Itemid=159. 3. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 2002. – 1280 с. 4. Терещенко О. О. Фінансова санація та банкрутство підприємств : навч. посібн. / О. О. Терещенко. – К. : КНЕУ, 2010. – 412 с. 5. Третяк О. Ю. Про проблему банкрутства підприємств / О. Третяк // Економіка України. – 2010. – № 2. – С. 150. 6. Андрушак С. М. Удосконалення інституту банкрутства / С. М. Андрушак // Фінанси України. – 2011. – № 9. – С. 137. 7. Бланк І. О. Управління фінансами підприємства : підручник / І. О. Бланк, Г. В. Ситник. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 780 с. 8. Шеремет А. Д. Фінанси підприємств : учебник / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулін. – М. : ИНФРА-М. – 2009. – 343с. 9. Голощапов Н. А. Словарь-справочник аудитора / Н. А. Голощапов. – М. : Экзамен, 2009. – 384 с. 10. Пластун О. Л. Визначення сутності поняття "банкрутство" в сучасній науковій літературі / О. Л. Пластун // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 2. – С. 261. 11. Ляшенко Г. О. Банкрутство в системі державного регулювання / Г. О. Ляшенко // Науковий вісник. – 2011. – № 1. – С. 308. 12. Лосева М. С. Процедура банкрутства – ефективний важіль примусового удосконалення систем управління суб'єктами господарювання / М. С. Лосева, Є. А. Ревтюк, В. П. Петренко // Регіональні перспективи (Полтава). – 2009. – № 2. – С. 291. 13. Берест М. М. Критичний аналіз змісту економічної категорії "банкрутство" / М. М. Берест, А. П. Тимошенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 172. 14. Герасимова В. Я. Учетно-аналитическое обеспечение диагностики предприятия в условиях несостоятельности (банкротства) : автореф. дис. к.э.н. : спец. 08.00.12. / В. Я. Герасимова. – Ростов н/Д : Рост. гос. экон. ун-т "РИНХ", 2011. – 27с.

---

**Яріш П. М.**

УДК 331.103

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

## **СПІВВІДНОШЕННЯ ФОРМАЛЬНИХ ТА НЕФОРМАЛЬНИХ СКЛАДОВИХ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ**

*Анотація. Розглянуто основні особливості формальних та неформальних складових в організаційній структурі. Визначено співвідношення та оптимальна взаємодія складових.*

*Аннотация. Рассмотрены основные особенности формальных и неформальных составляющих в организационной структуре. Определены соотношение и оптимальное взаимодействие ее составляющих.*

*Annotation. The main features of formal and informal components of the organizational structure are considered. The ratio and optimum interaction of its components are defined.*

*Ключові слова: організація, організаційна структура, формальна структура, неформальна структура, неформальні групи.*

Організаційні відношення, як окремої категорії, та організаційні відношення у системі управлінських відносин у даний час відіграє велике значення. У наш час важливим є не тільки теоретичне розуміння процесу управління, а й застосування певних дієвих методів у практиці. Але формальна сторона питання не зможе повною мірою виконати поставлені нею цілі та завдання, тому не варто забувати й про неформальний бік. У майбутньому вдале поєднання обох складових сприятиме ефективній та рентабельній діяльності організації. Тому актуальність даної теми полягає у визначенні оптимального та дієвого співвідношення формальних та неформальних складових в організаційній структурі.

Метою даної роботи є визначення співвідношення формальних та неформальних складових в організаційній структурі організації.

Як відомо, термін "організація" має не одне значення, а три. По-перше, під організацією розуміється якийсь об'єкт, система, що володіє складною внутрішньою структурою (державна організація, суспільний інститут, підприємство і т. п.). По-друге, це стан впорядкованості, порядку тієї або іншої сукупності предметів, явищ: внутрішня форма, структура системи. По-третє, це діяльність органу, людини (організаційна робота) зі створення стану впорядкованості або цілісної системи [1].

Так званим "фундаментом" організації є організаційна структура. Організаційна структура – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, що знаходяться між собою у стійких взаємостосунках, які забезпечують їх функціонування і розвиток як єдиного цілого. Елементами струк-

---

© Яріш П. М., 2013



тури можуть бути як окремі працівники, служби так і окремі ланки апарату управління. У межах структури управління проходить управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені завдання і функції управління, і відповідно – права і відповідальність за їх виконання [2]. Структура організації встановлюється виходячи з об'єму і вмісту завдань, що вирішуються, спрямованості й інтенсивності інформаційних і документаційних потоків, і з урахуванням організаційних і матеріальних можливостей.

Існує 2 складові (далі форми) організаційних структур: формальна та неформальна. Слід розглянути кожну з них окремо.

Як слідує із назви, формальна складова становить щось шаблонне, виконане за зразком. В основі даної форми лежать адміністративні принципи, тобто визначення робочих місць, посадових обов'язків, прав та повноважень. Така організація виконує функції орієнтування, нормування і зовнішнього контролю, інтеграції робочих місць і працівників для досягнення інституційних цілей [1].

Варто зазначити, що поряд із регламентуванням діяльності, мають місце також формальні групи. Формальні групи – це групи, створені по волі керівництва. Виділяють групи керівників, робочі (цільові) групи і комітети. Група керівників складається з керівника і його безпосередніх підлеглих, що знаходяться в зоні його контролю (президент і віце-президенти). Робоча (цільова) група – співробітники, що працюють над виконанням одного завдання. Комітет – група всередині організації, якою делеговані повноваження для виконання певних завдань.

Неформальна організаційна структура, тобто мережа взаємозв'язків, виникає серед працівників на міжособовому рівні.

Неформальна організаційна структура, по багатьох параметрах пов'язана з феноменом лідерства, має багато позитивних властивостей: сприяє соціальній адаптації, розрядці стресових ситуацій; полегшує спілкування всередині організації; забезпечує поширення інформації; сприяє виявленню можливих офіційних лідерів [3]. Неформальна організаційна структура може за певних умов потіснити формальну [1].

Неформальні групи створюються спонтанно на засадах соціальної взаємодії. Працівники вступають у неформальні групи для задоволення почуття причетності, взаємодопомоги, взаємозахисту, тісного спілкування. У неформальних групах є також певна структура, неформальний лідер, вони використовують у своїй діяльності неписані правила (норми), але управляти ними значно складніше, ніж формальними групами [2].

Отже, взаємовідносини між людиною та організацією мають бути збалансовані (між формальними та неформальними складовими), однак цей баланс може порушуватися внаслідок намагання дбати про свої інтереси однією зі сторін (організацією чи працівником) за одночасного нехтування інтересами іншої сторони. І в тому, і в іншому випадках організація послаблюється та перестає нормально виконувати свої функції. Тому необхідним кроком є визначення всіх сильних сторін тієї чи іншої форми, задля отримання позитивного результату у ході їх взаємодії.

*Наук. керівн. Москаленко Н. О.*

---

**Література:** 1. Основы социального управления [Электронный ресурс] / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев, А. Г. Гладышев и др. – Режим доступа : [http://vasilieva.narod.ru/gu/stat\\_rab/book/Osn\\_sotsupr\\_Ivanov/13-8.aspx.htm](http://vasilieva.narod.ru/gu/stat_rab/book/Osn_sotsupr_Ivanov/13-8.aspx.htm). 2. Моргулец О. Б. Менеджмент у сфері послуг : навч. посібн. / О. Б. Моргулец. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 384 с. 3. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с. 4. Кравченко В. О. Основы менеджменту : навч. посібн. / В. О. Кравченко. – Одеса : Атлант, 2012 р. – 212 с.

УДК 358.021

**Кохан В. В.**

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

## **СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН**

*Анотація. Розглянуто та узагальнено запропоновані різними авторами трактування терміна "організаційні зміни". Узагальнено види змін і чинники впливу на організацію та обставини, за яких можливий успіх організаційних змін.*

*Аннотация. Рассмотрены и обобщены предложенные различными авторами трактовки термина "организационные изменения". Обобщены виды изменений и факторы воздействия на организацию и обстоятельства, при которых возможен успех организационных изменений.*

---

© Кохан В. В., 2013



*Annotation. Various authors' interpretation of the term "organizational change" is reviewed and summarized. The types of changes and impacts on the organization are generalized and the circumstances are studied under which success of organizational change is possible.*

*Ключові слова: організаційні зміни, інформаційна технологія, глобалізація ринку, чинники впливу, управління*

Здатність організацій до розвитку значною мірою забезпечується вмінням менеджерів налагоджувати ефективні взаємозв'язки із ключовими чинниками бізнес-середовища. Водночас, не менше значення має здатність внутрішнього середовища організації змінюватись відповідно до нових стратегічних цілей, що виникають на якісно іншому етапі її розвитку. Не існує універсального типу організаційної структури, який би забезпечував максимальну ефективність управління на всіх стадіях розвитку організації. Тому внаслідок зміни визначальних ситуаційних чинників, коли організаційна структура перестає адекватно реагувати на їх вплив, мають відбуватися організаційні зміни [1, с. 259].

В умовах сучасної фінансово-економічної кризи, зміни – це життєва потреба. Вимушені зміни, зазвичай, пов'язані з втратами та ризиком і вимагають здійснення кардинальних перетворень. Як свідчить досвід, у періоди корінних структурних перетворень вдається утримати позиції тим підприємствам, які вловлюють тенденції змін і миттєво пристосовуються до них, використовуючи змогу та шанси середовища функціонування.

Як зазначає П. Друкер, центральним завданням менеджменту ХХІ ст. є перетворення організацій на лідерів змін. Лідер змін розглядає кожну зміну, як нову сприятливу змогу, цілеспрямовано шукає корисні для себе зміни та знає, як зробити їх максимально ефективними для зовнішньої і внутрішньої діяльності організації. Для цього потрібні: політика, спрямована на створення майбутнього, методика пошуку та прогнозування змін, стратегія впровадження змін як у внутрішній, так і в зовнішній діяльності організації, політика, що дає змогу врівноважити зміни та стабільність [2, с. 104].

Як вважають Стадник В. В. та Йохна М. А., організаційні зміни, незважаючи на причини, що їх зумовили, мають розширювати межі повноважень менеджерів нижчих рівнів управління, сприяти їх самостійності у розв'язанні виробничо-господарських завдань, що зумовить залучення більшості працівників підприємства до управління, зростання їх ділової активності, посилюватиме їх прагнення до саморозвитку, оволодіння сучасними технологіями, зокрема інформаційними [1, с. 261].

Мета статті полягає в уточненні сутності поняття "організаційні зміни" та узагальненні видів організаційних змін.

Об'єктом дослідження є трактування терміна "організаційні зміни" різними авторами та класифікаційні чинники.

Результати аналізу опрацьованих літературних джерел свідчать, що єдності у визначенні терміна "організаційні зміни" немає, проте доцільно зауважити, що науковці виділяють два основних підходи до його трактування. Перший із них ґрунтується на тому, що зміни – це різні типи нововведень, які можуть вміло поєднуватись у різних напрямках (зміна цілей організації, структури, техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів) та можуть перешкоджати застою та забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів. Другий підхід ґрунтується на тому, що не існує універсального типу організаційної структури, який би забезпечував максимальну ефективність управління на всіх стадіях розвитку організації. Тому зі зміною визначальних ситуаційних чинників, коли організаційна структура перестає адекватно реагувати на їх вплив, мають відбуватися й організаційні зміни.

Перше тлумачення є більш загальним і пояснює організаційні зміни, як можливість перетворень усіх складових підприємства, а не лише організаційної структури. Проте в першому підході говориться, що зміни – це різні типи нововведень, але слід зазначити також, що зміна – це не лише інноваційна зміна, але, як зазначено в "Новому тлумачному словнику української мови" – перетворення чогось у щось якісно інше, проте не обов'язково щось нове. Щодо другого підходу, то оскільки теоретичний матеріал показав, що організаційні зміни можуть стосуватись усіх елементів підприємства, то доцільніше розглядати організаційні зміни як реакцію будь-яких складових організації на вплив визначальних ситуаційних чинників.

На основі зазначеного можна запропонувати таке визначення організаційних змін: організаційні зміни – це різні типи нововведень та перетворень, які можуть вміло поєднуватись у різних напрямках і здатні перешкоджати процесійним тенденціям і забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів.

На сьогодні ще не існує чіткої класифікації організаційних змін, оскільки діяльність організації залежить від впливу різноманітних чинників.

Чинники впливу на організацію – це рушійні сили, які впливають на виробничо-господарську діяльність організації і забезпечують певний рівень отриманих результатів. Їх можна класифікувати за двома ознаками, запропонованими Кузьміним О. Є. та Мельник О. Г., що є найбільш узагальненим.

За рівнем впливу виділяють [3, с. 31–32]: мікроекономічні чинники, які здійснюють вплив на рівні підприємства; макроекономічні, які впливають на рівні галузей та держави.





За середовищем впливу [3, с. 32]: внутрішнє середовище визначається внутрішніми чинниками, тобто ситуаційними рушійними силами всередині організації; зовнішнє – визначається зовнішніми чинниками, тобто ситуаційними рушійними силами, що впливають на організацію ззовні.

Найбільш вагомими чинниками, які тиснуть на організацію, примушуючи її певним чином змінити свою діяльність – це глобалізація ринку, поширення інформаційних технологій та комп'ютерної мережі та нові якості робочої сили, зайнятої в організації.

Спостерігається зростання міжнародної конкуренції, яка вже набрала безпрецедентних масштабів. Більше того, тон на світовому ринку задають якраз міжнародні або транснаціональні корпорації. Виникнення корпорацій світових масштабів змушує національні об'єднання запроваджувати у себе зміни, які б дозволили їм проводити свої операції з дотриманням міжнародних стандартів. Світовий ринок нині охоплює більшість з товарів, які взагалі виробляються, але часто задля того, аби витримати конкуренцію, фірмам доводиться відповідно змінювати свою культуру, структуру та спосіб ведення операцій [4, с. 38].

Інформаційні технології та комп'ютеризація. Щоб витримати міжнародну конкуренцію, потрібна гнучкість, якої досить часто бракує традиційним організаціям. Проте сучасна революція у сфері інформаційних технологій допомагає багатьом організаціям вдосконалити справу і набути належної гнучкості. Іншим важливим джерелом змін сучасних організацій є поширення комп'ютерної мережі та використання особливо витончених інформаційних технологій.

Інформаційна технологія – це комплекс, який охоплює комп'ютерну мережу, систему телекомунікацій і засоби контролю.

Варто розглянути зміни на ринку робочої сили. Окрім проблем, пов'язаних із проникненням на ринки іноземних конкурентів та швидкими змінами у сфері інформаційних технологій, спостерігаються зміни й на ринку робочої сили. Саме тому автор наголошує на труднощах управління організаціями, які поєднують у своїй культурі кілька різних культур.

Розмаїття ринку робочої сили постійно зростає, особливо щодо тендеру та національностей. Тому відповідно зростають і вимоги до організацій дотримуватися принципу рівних можливостей при наймі та підвищенні по службі.

Більш сильно впливають на необхідність проведення організаційних змін фактори специфічного середовища: конкуренти; споживачі; постачальники.

Організації можуть пристосовуватися до змін у середовищі трьома способами: адаптація до змін у середовищі, які не були заздалегідь визначені (реагування із запізненням); пристосування до середовища шляхом урахування тенденцій його розвитку; організація намагається пристосовувати середовище під себе [5].

На думку колишнього прем'єр-міністра Нової Зеландії Р. Дугласа, успіх організаційних змін залежить від таких обставин: наявності висококваліфікованих кадрів; чіткості постановки цілей; енергійності і послідовності в справі їхнього досягнення; зацікавленні людей у процесі перетворень; упевненості керівництва; довіри громадськості; користі, принесеної людям.

Особливо необхідно підкреслити роль керівника в організаційних змінах. Саме він і його віра в безмежність удосконалювання, досвід, компетенція, неприборкана енергія й у той же час передбачливість, обережність служать запорукою успіху.

Оскільки лідери можуть зловживати навичками, якими вони володіють, застосовуючи їх скрізь, часом без потреби, що на Заході називають "ефектом маленького хлопчика з молотком", тому потрібен чіткий план дій, що передбачає ефективні альтернативні варіанти [6, с. 203–204].

Таким чином, виділено чіткий підхід до визначення терміна "організаційні зміни", охарактеризовано це поняття та запропоновано класифікацію видів організаційних змін. Доцільно надалі порівняти поняття організаційних змін та інновацій, встановити спільні та відмінні між ними ознаки. Також потрібно охарактеризувати стратегії, методи та принципи впровадження організаційних змін.

Кожна організація існує в мінливому середовищі і неминуче теж безперервно змінюється. Тому організації з негнучкою системою зазвичай неефективні. Організаціям, які відзначаються жорсткою системою ієрархії, високим ступенем професійної спеціалізації, вузько обмеженим колом завдань кожного працівника, негнучкими правилами та процедурами, а також управлінням без особистої відповідальності, важко адекватно реагувати на зміни в оточенні.

*Наук. керівн. Москаленко Н. О.*

---

**Література:** 1. Стадник В. В. Менеджмент : підручник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Вид. "Академвидав", 2009. – С. 259, 261. 2. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособ. / П. Ф. Друкер. – М. : Изд. дом "Вильямс", 2010. – 272 с. 3. Кузьмін О. С. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. / О. С. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів : Вид. "Інтелект-Захід", 2008. – 352 с. 4. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту / М. В. Туленков. – К. : ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2009. – 311 с. 5. Управління організаційними змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.br.com.ua/referats/Managment/69817.html>. 6. Галицький В. П. Забезпечення ефективної діяльності організації / В. П. Галицький. – К. : ВТФ "Перун", 2008. – С. 203–204.



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

## **ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ БЕЗПЕКОЮ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Анотація. Досліджено теоретичні засади та практичний інструментарій застосування сучасних інформаційних технологій в управлінні безпекою організації. Розглянуто напрями використання інформаційних технологій щодо оптимізації та запобігання загроз діяльності організації. Сформовано перелік функцій ефективної системи управління інформаційною безпекою.*

*Аннотация. Исследованы теоретические основы и практический инструментарий применения современных информационных технологий в управлении безопасностью организации. Рассмотрены направления использования информационных технологий по оптимизации и предотвращению угроз деятельности организации. Сформирован перечень функций эффективной системы управления информационной безопасностью.*

*Annotation. The theoretical basis and practical application of the modern tools of information technologies in the security management of organizations are studied. The use of information technologies aiming to prevent threats and optimize the organization activity is considered. A list of functions of the effective information security management system is offered.*

*Ключові слова: організація, безпека, управління, інформаційні технології, загрози, система управління інформаційною безпекою, інфокомунікаційні системи, політика безпеки.*

Інформація є одним із головних ділових ресурсів, який забезпечує організації додану вартість, і внаслідок цього потребує захисту. Слабкі місця в захисті інформації можуть призвести до фінансових втрат і нанести збиток комерційним операціям. Тому в наш час питання розробки системи управління інформаційною безпекою та її впровадження в організації є концептуальним.

Нові інформаційні технології в управлінні безпекою є важливим і необхідним засобом, який дозволяє:

- 1) швидко, якісно та надійно виконувати отримання, облік, зберігання й обробку інформації;
- 2) значно скоротити управлінський персонал організації, який займається роботою зі збору, обліку, зберігання й обробки інформації;
- 3) забезпечити у потрібні терміни керівництво й управлінсько-технічний персонал організації якісною інформацією;
- 4) своєчасно та якісно вести аналіз і прогнозування господарської діяльності організації;
- 5) швидко та якісно приймати рішення з усіх питань управління організацією [1].

Теоретичні та практичні питання, пов'язані з дослідженням аспекту використання інформаційних технологій, були висвітлені в роботах як західних вчених: Т. Мейора, І. Стікула, А. Коберна, так і українських: М. Матвєєва, Ю. Петрова, Ю. Румянцева, К. Красноперова, А. Матвієнка, Степаненко О. П., Чернявського А. Д.

Метою статті є розгляд тенденції приваблення іноземних інвестицій, що змушує комерційні організації впроваджувати міжнародні стандарти управління, в тому числі і стандарти управління інформаційною безпекою. Ці факти пояснюють підвищення попиту на впровадження систем управління інформаційною безпекою українських організацій.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- 1) розкрити сутність політики інформаційної безпеки;
- 2) визначити основні етапи розробки системи управління інформаційною безпекою;
- 3) сформулювати перелік функцій ефективної системи управління інформаційною безпекою.

Система управління інформаційною безпекою (СУІБ) – частина загальної системи управління, яка ґрунтується на підході, що враховує бізнес-ризик. Загальне призначення СУІБ – розроблення, впровадження, функціонування, моніторинг, перегляд, підтримування та вдосконалення інформаційної безпеки (ІБ) [2].

Під політикою інформаційної безпеки слід розуміти набір законів, правил, обмежень, рекомендацій тощо, які регламентують порядок обробки інформації й спрямовані на захист інформації від певних загроз. Термін "політика безпеки" може бути застосовано до підприємства, інформаційної системи, окремого персонального комп'ютера (ПК) тощо.



Політика інформаційної безпеки в інфокомунікаційній системі (ІКС) є частиною загальної політики безпеки організації і може успадковувати, зокрема, положення державної політики у галузі інформаційної безпеки. Для кожної ІКС політика безпеки інформації може бути індивідуальною і може залежати від використовуваної технології обробки інформації, особливостей операційної системи, фізичного середовища і від багатьох інших чинників. ІКС може реалізовувати декілька різноманітних технологій обробки інформації. Тоді і політика безпеки інформації в такій ІКС буде складеною з частин, що відповідають різним технологіям та іншим особливостям. Очевидно, що для різних ІКС відповідні системи (політики) інформаційної безпеки можуть істотно відрізнятися.

Політика безпеки повинна визначати ресурси ІКС, що потребують захисту, зокрема установлювати категорії інформації, оброблюваної в ІКС. Як складові частини загальної політики інформаційної безпеки в ІКС мають існувати політики забезпечення конфіденційності, цілісності і доступності оброблюваної інформації.

Що стосується основних етапів розробки СУІБ, то виділяють такі:

- 1) інвентаризація активів;
- 2) категорювання активів;
- 3) оцінка захищеності інформаційної системи;
- 4) оцінка інформаційних ризиків;
- 5) обробка інформаційних ризиків (у тому числі визначення конкретних заходів для захисту цінних активів);
- 6) упровадження вибраних заходів обробки ризиків;
- 7) контроль виконання та ефективність вибраних заходів;
- 8) роль керівництва організації в СУІБ [3].

Одним з основних умов ефективного функціонування СУІБ є залучення керівництва компанії в процес управління ІБ. Усі співробітники повинні розуміти, що, по-перше, вся діяльність із забезпечення ІБ ініційована керівництвом і обов'язкова для виконання, по-друге, керівництво організації особисто контролює функціонування СУІБ, по-третє, саме керівництво виконує ті ж правила.

Ураховуючи основні вимоги стосовно СУІБ, сформульовані необхідні функції програмного продукту для управління інформаційною безпекою:

- 1) представлення для керівників високого рівня завдяки простим інтерфейсам та звітам, орієнтованим на вище керівництво;
- 2) відстеження й управління ризиками ІБ на підприємстві з негайною переоцінкою в разі будь-яких змін у наборах активів чи загроз; планування зовнішнього або внутрішнього аудиту, контроль процесу аудиту за допомогою зведених звітів;
- 3) реєстрація порушень, відхилень та зауважень у процесі аудиту шляхом подання потрібної інформації в спеціальному звіті;
- 4) використання шаблонів для політик, описів та інших робочих документів (ці шаблони повинні відповідати державним стандартам України);
- 5) створення і зберігання всіх необхідних настановних та регулюючих документів ІБ (функціональні обов'язки, інструкції, політики безпеки тощо) шляхом зберігання, оновлення та включення інформації щодо ІБ в установі безпосередньо до документів;
- 6) підтримання спільних баз знань та методичних матеріалів, архівація для забезпечення управлінських рішень фактичними даними;
- 7) проведення аналізу стану ІБ і створення звітів для правління у вигляді зрозумілих таблиць і діаграм, оскільки представити інформацію щодо ІБ неспеціалістам зазвичай проблематично;
- 8) раціональний розподіл ролей, повноважень і ресурсів між співробітниками та завданнями;
- 9) інформативно-аналітична підтримка рішень правління організації відносно управління ІБ, тому що за наявності зрозумілої та об'єктивної інформації приймати раціональні рішення легше [2].

Отже, система управління інформаційною безпекою дає організації такі переваги, як: управління інформаційною безпекою організації в рамках єдиної корпоративної політики, управління ризиками та їх своєчасне виявлення, зниження ризиків від зовнішніх і внутрішніх загроз, систематизація процесів забезпечення інформаційною безпекою, встановлення пріоритетів організації у сфері інформаційної безпеки. У свою чергу, це забезпечує організації конкурентну перевагу, демонструючи здатність керувати інформаційними ризиками, при цьому також збільшується її капіталізація.

*Наук. керівн. Москаленко Н. О.*

---

**Література:** 1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2008. – С. 77–78. 2. Інформаційні технології. Методи захисту. Система управління інформаційною безпекою. Вимоги (ISO/IEC 27001:2005, MOD). ГСТУ СУІБ 1.0/ISO/IEC 27001:2010. – К. : Національний банк України, 2010. – 49 с. 3. ISO 27001:2005 "Інформаційні технології – Методи забезпечення безпеки – Системи управління інформаційною безпекою – Вимоги. – К. : Держстандарт, 2005. 4. Інформаційні технології. Методи захисту. Звіт правил для управління інформаційною безпекою (ISO/IEC 27002:2005, MOD). ГСТУ СУІБ 2.0/ISO/IEC 27002:2010. – К. : Національний банк України, 2010. – 163 с. 5. Ярочкин В. И. Безопасность информационных систем / В. И. Ярочкин. – М. : Изд. "Ось-89", 2006. – 187 с.

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

## СУТНІСТЬ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ, ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ

*Анотація. Проаналізовано основні підходи до визначення поняття "реструктуризація", розкрито підходи та методи проведення реструктуризації, її правові основи.*

*Аннотация. Проанализированы основные подходы к определению понятия "реструктуризация", раскрыты подходы и методы проведения реструктуризации, ее правовые основы.*

*Annotation. The article analyzes and systematizes the main approaches to the definition of the concept "restructuring", the approaches and methods of restructuring and its legal basis are described.*

*Ключові слова: реструктуризація, зміни, організація, підхід, метод, конкурентоспроможність, структура.*

На сьогодні термін "реструктуризація" широко застосовують на практиці та в наукових дослідженнях для характеристики комплексних змін на рівні економіки держави, галузей та окремих суб'єктів господарювання. Реструктуризація підприємства є досить індивідуальним процесом. У кожному окремому випадку, для кожного підприємства розробляється окремий план реструктуризації, обираються форма та вид, за якими її проводять. Існують різні види реструктуризації, які враховують індивідуальні особливості конкретного підприємства. Обрання виду реструктуризації зобов'язує до відповідних дій, тобто до використання відповідних механізмів стабілізації підприємства.

Метою дослідження є уточнення визначення поняття реструктуризації підприємств, а також аналіз її підходів та методів.

У даний час в економічній літературі відсутня єдина точка зору на зміст визначення "реструктуризація підприємства", тож спробу розкрити зміст заходів, які вміщує в собі поняття реструктуризації, можна знайти у тлумаченні, наведеному в Законі України "Про відновлення платоспроможності підприємства-боржника або визнання його банкрутом". Законодавчо реструктуризацію визначено як "здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, якщо це передбачено планом санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, підвищенню ефективності виробництва та задоволенню вимог кредиторів" [1].

Достатньо повним визначенням є тлумачення Ж. Крисько, згідно із яким "реструктуризація є зміною структури економічного суб'єкта (активів, власності, фінансів, управління) незалежно від його стану під впливом чинників зовнішнього чи внутрішнього середовища для підвищення конкурентоспроможності з подальшим зростанням вартості бізнесу" [2].

Проведений автором аналіз дозволив виділити ряд теоретичних підходів до визначення поняття "реструктуризація підприємства".

Так, прихильниками структурного підходу до визначення поняття "реструктуризація підприємства" є Білик М. Д., Аїстова М. Д. та інші автори. Вони визначають реструктуризацію як зміни різних структур підприємства (організаційної, виробничої, фінансової, кадрової, інформаційної та ін.). Наприклад, Аїстова М. Д. визначає реструктуризацію як "радикальну зміну структури господарської організації (активів, власності, фінансів, управління, кадрів та ін.)" [3]. На думку Білика М. Д., реструктуризація – це "система організаційно-економічних та інших заходів, спрямованих на реформування його господарської діяльності та досягнення стратегічних цілей його розвитку шляхом здійснення необхідних структурних перетворень, адаптованих до зміни факторів зовнішнього середовища його функціонування" [4].

Деякі автори більше уваги у визначенні реструктуризації приділяють економічному змісту змін на підприємстві. На думку В. Рябова, реструктуризацією є "комплексне запровадження змін в управлінні підприємством, спрямоване на підвищення його ефективності і конкурентоспроможності, це зусилля, спрямовані на підвищення пристосованості конкретного суб'єкта економіки до змінених умов і правил гри" [5]. Мазур І. І., Шапіро В. Д. підкреслюють, що реструктуризація – це "високоєфективний ринковий інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємств (організацій), що дозволяє при мінімальних витратах на здійснення домогтися істотного підвищення ефективності" [6]. Автор вважає, що точки зору цих авторів на визначення змісту поняття "реструктуризація підприємства" можуть бути віднесені до економічного підходу.



Представники адаптаційного підходу до визначення змісту досліджуваного поняття виділяють реструктуризацію як процес адаптації до ринкових умов. На думку Тутунджяна А. К., реструктуризація – це "процес адаптації до вимог закономірностей функціонування і розвитку ринкового господарства" [7]. Довбня зауважує С. Б., що "реструктуризація – це спосіб забезпечення оптимального функціонування підприємства в безупинно мінливих ринкових умовах відповідно до стратегії його розвитку" [8].

Деякі економісти при визначенні змісту поняття "реструктуризація підприємства" підкреслюють, що вона спрямована на запобігання та подолання кризових ситуацій. Такої точки зору дотримується Штангрет А. М., який вважає, що реструктуризація – це "інструмент превентивного антикризового управління, який спрямований на систематичну адаптацію підприємства до змін зовнішнього та внутрішнього середовища з метою недопущення виникнення кризових ситуацій" [9]. Автори, які підтримують цю точку зору, можуть бути віднесені до представників антикризового підходу.

В економічній літературі досить часто зустрічаються визначення узагальнюючого характеру, що включають різні аспекти всіх перерахованих підходів. Цю точку зору автор відніс до комплексного підходу, тобто до такого, який поєднує в одне ціле усі раніше розглянуті підходи. Наприклад, Райзберг Б. А., Лозовський Л. Ш., Стародубцева О. Б. під реструктуризацією розуміють "процес проведення комплексних організаційно-економічних, правових, виробничо-технічних заходів, спрямованих на зміну структури підприємства, форми власності, управління ними з метою фінансового оздоровлення, збільшення обсягів виробництва і збуту конкурентоспроможної продукції, підвищення ефективності виробництва" [10]. Зуєва Л. С. та Архипчук Е. І. пропонують під реструктуризацією розуміти "спосіб адаптації діяльності підприємства до ринкових умов, що безперервно змінюються, шляхом проведення комплексу заходів організаційно-економічного, техніко-технологічного та фінансового характеру, які забезпечують зростання ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності та зміцнення фінансової стійкості" [11].

На основі проведеного дослідження в таблиці систематизовано теоретичні підходи до визначення змісту поняття "реструктуризація".

Таблиця

**Теоретичні підходи до визначення змісту поняття "реструктуризація"**

Теоретичні підходи	Представники	Характеристика підходу
1. Структурний	Білик М. Д.; Аїстова М. Д.	Зміна різних структур підприємства
2. Економічний	Мазур І. І., Шапіро В. Д.; В. Рябов; Канчавелі А. Д.; Голіков В. І.	Підвищення конкурентоспроможності продукції
3. Адаптаційний	Т. Бень, С. Довбня; Заболотний В. М.; Тутунджян А. К.; Довбня С. Б.	Пристосування до ринкових умов
4. Антикризовий	Алпатов А. О.; Лігоненко Л. О.; Штангрет А. М.	Засіб запобігання та подолання кризових ситуацій
5. Комплексний	Райзберг Б. А., Лозовський Л. Ш., Стародубцева О. Б.; Зуєва Л. С., Архипчук Е. І.; Леміш К. М.	Сукупність структурного, економічного, адаптаційного та антикризового підходів

Отже, узагальнюючи наведені трактування та погляди науковців, зміст поняття реструктуризації організації автор рекомендує подавати як сукупність комплексних змін підприємства, які забезпечують його стратегічну стійкість в умовах зовнішнього середовища, що змінюється, які здійснюються на основі передбачення їх необхідності при досягненні цілей розвитку підприємства, а також для запобігання чи подолання кризових явищ.

Розвиток ринкових відносин в Україні та її інтеграція у світове співтовариство спонукають підприємства постійно вдосконалювати господарську діяльність. Лише за умов прийняття ефективних управлінських рішень та проведення негайних структурних змін можливий розвиток промислових підприємств. Таким чином, проведений аналіз свідчить про необхідність створення підходів щодо проведення реструктуризації на вітчизняних підприємствах, який буде враховувати те, що одним із вирішальних і найскладніших етапів реструктуризації є фінансова та маркетингова діагностика підприємства.

*Наук. керівн. Москаленко Н. О.*

**Література:** 1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 30.06.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/672-15>. 2. Крисько Ж. Л. Сутність та види реструктуризації підприємств / Ж. Л. Крисько // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. : Економіка. – Ужгород : Вид. УНУ, 2012. – Спецвип. 28. – Ч. II. – 71 с. 3. Аїстова М. Д. Реструктуризація підприємств: проблеми управління. Стратегії, координація структурних параметрів, зниження опротивлення преобразованиям : монографія / М. Д. Аїстова. – М. : Альпіна



Паблішер, 2010. – 287 с. 4. Білик М. Сутність та класифікація реструктуризації державних підприємств / М. Білик // Економіст. – 2011. – № 1. – С. 96–99 с. 5. Рябов В. Економічна реформа на рівні підприємств / В. Рябов // Економічні реформи сьогодні. – 2011. – № 32. – С. 33–39. 6. Мазур И. И. Реструктуризация предприятий и компаний. Справочное пособие для специалистов и предпринимателей / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, С. А. Титов и др. – М. : Высшая школа, 2010. – 588 с. 7. Тутунджян А. К. Реструктуризация предприятий в условиях перехода к рыночной экономике: проблемы теории и практики / А. К. Тутунджян. – М. : ЗАО "Издательство "Экономика", 2012. – 262 с. 8. Довбня С. Б. Методические основы и направления реструктуризации предприятий в промышленности : монография / С. Б. Довбня. – Днепропетровск : Наука и образование, 2012. – 312 с. 9. Штангрет А. М. Реструктуризаційні процеси на поліграфічних підприємствах / А. М. Штангрет // Наукові записки. – Львів : Українська академія друкарства, 2009. – Вип. 4. – С. 23–25. 10. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 495 с. 11. Зуєва Л. С. Економічний механізм реструктуризації підприємств / Л. С. Зуєва, Е. І. Архипчук // Економіка. Фінанси. Право. – 2012. – № 10. – С. 38.

---

**Касьянова Ю. В.**

УДК 005.21

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

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТА БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Анотація. Розглянуто особливості засобів безпеки організацій в сучасних умовах, що постійно змінюються. Проаналізовано значення та роль організаційного розвитку, доведено його інноваційну природу. Наведено причини необхідності розвитку організацій для забезпечення їх безпеки.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности мер безопасности организаций в современных постоянно изменяющихся условиях. Проанализированы значение и роль организационного развития, доказана его инновационная природа. Приведены причины необходимости развития организаций для обеспечения их безопасности.*

*Annotation. The features of the organizational security in today's constantly changing environment were considered. The importance and role of organizational development was analyzed, its innovative nature was proved. The necessity for the development of organizations to ensure their security was substantiated.*

*Ключові слова: безпека, конкурентоспроможність, розвиток, ефективність, організація, інновація.*

Процес формування механізму безпеки організацій є досить трудомістким, адже сучасні організації різних галузей функціонують за умов невизначеності та динамічності соціально-економічного середовища. Із впровадженням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій послаблюється їх організаційна стабільність. Крім того, серед тенденцій розвитку нових форм організації є глобалізація ринку, зростання значення рівня якості товарів або послуг, їх ціни і ступеня задоволення споживачів, підвищення важливості стійких відносин зі споживачами. За таких умов організації, щоб зберегти свою життєздатність і досягати поставлених цілей, мають час від часу вносити зміни у свою господарську діяльність. Тому одним із ключових факторів забезпечення довгострокової конкурентоспроможності та, як наслідок, безпеки є ефективний організаційний розвиток.

Дана проблематика знайшла відображення в дослідженнях провідних вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема Коршунової О. Д., Некрасова С. І., Некрасової Н. А., Бусигіна О. В., Клягіна С. В., Паніної О. М., Новака В. О., Родченка В. В. та ін. Незважаючи на широке коло наукових публікацій та розробок з даного питання, воно потребує більш глибокого дослідження.

Метою статті є визначення поняття організаційного розвитку та його ролі у забезпеченні безпеки організацій. Об'єктом є безпека організацій, предметом – їх організаційний розвиток.

Безпека організацій, за визначенням Г. Лянного, – це стан їх захищеності від негативного впливу зовнішніх і внутрішніх загроз, дестабілізаційних чинників [1]. Однак визначення її як стану неповною мірою відображає сутність, адже сутність безпеки полягає в забезпеченні поступального економічного розвитку суспільства з метою виробництва необхідних благ та послуг, що задовольняють індивідуальні та суспільні потреби [2]. Так, Шкарлет С. М. дає таке визначення: "Безпека ор-

організації передбачає стійкий розвиток (тобто збалансований і безперервний), що досягається за допомогою використання всіх видів ресурсів та підприємницьких можливостей, за якими гарантується найефективніше їх використання для стабільного функціонування і динамічного науково-технічного й соціального розвитку запобігання внутрішньому та зовнішньому негативному впливу (загрозам)" [3]. І для досягнення цієї мети організації необхідно вживати відповідні кожній конкретній ситуації заходи, діяти в умовах, що змінюються.

Тобто, у процесі економічних та суспільних трансформацій умовою конкурентоспроможності організацій є їх гнучкість та готовність до введення змін. Цій меті слугує організаційний розвиток – систематичне і довготермінове застосування наукового знання про поведінку як засобу підвищення ефективності організації з точки зору її здатності пристосовувати до змін свої цілі, структуру, стиль роботи тощо [4].

У загальному вигляді термін "розвиток" означає процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий. Розвиток організації означає якісні зміни та оновлення її господарської системи та організаційної структури, підвищення ефективності функціонування на основі вдосконалення техніки, технології та організації праці у всіх структурних підрозділах, підвищення якості продукції та послуг, що ним надаються. Також під цим поняттям розуміють: надбання нової якості, яка зміцнює життєздатність організації в умовах змін середовища; вивільнення прихованих можливостей і потенціалу [5].

Слід зазначити, що поняття "розвиток" та "зростання", хоча й взаємопов'язані, однак за своїм змістом часто можуть не співпадати. Під зростанням організації часто розуміють збільшення її розмірів та обсягів виробництва. Про зростання свідчать показники випуску продукції, обсягу продажів, чисельності працівників тощо. Зростання є складовою розвитку організації. У той же час, розвиток можливий не тільки за одночасного його зростання, а й за незмінних масштабів його діяльності, тобто відсутність зростання не є перешкодою для розвитку організації [5].

Отже, розвиток – це зміни, що зумовлені об'єктивною необхідністю; це процес, який є результатом послідовних дій, що поступово приводять організацію до кількісного та якісного зростання [5].

Сам термін "організаційний розвиток" уперше стали вживати Р. Шеппард і Р. Блейк на початку 60-х рр. минулого століття. Вони провели експеримент з навчання персоналу, в результаті якого прийшли до висновків про необхідність упровадження ефективних програм оновлення організації на всіх її рівнях, починаючи з найвищого.

Таким чином, організаційний розвиток – це організований процес, що порушує динамічний розвиток структури організації і спрямований на досягнення нового стану динамічної рівноваги, яка в оновленій структурі зберігатиметься відносно стабільно. У процесі організаційного розвитку відбувається поступове вдосконалення окремих сторін діяльності організації і раціоналізація її внутрішніх структур, упорядковуються в часі й у просторі трудові, виробничі, соціальні й інші процеси [6].

На думку Паніної О. М., організаційний розвиток – це сукупність теоретичних концепцій і практичних прийомів, спрямованих на те, щоб допомогти організації отримати більшу гнучкість і адаптуватися до змін, а менеджерам – засвоїти необхідні для цього навички. Лавриненко В. В. і Тоцький В. І. стверджують, що організаційний розвиток виявляється в удосконаленні структурних характеристик як усередині організації, коли там відбуваються реструктуризація, реінжиніринг, упроваджуються мережоподібні або віртуальні принципи функціонування, так і в його зовнішній політиці, коли йдеться про розгортання інтеграційних процесів з огляду на специфіку ринку, посилення конкурентної боротьби тощо [5].

У результаті виникнення концепції організаційного розвитку відбулася поступова переорієнтація процесу змін в організації – від спрямованості на зростання до творчого якісного аналізу. Специфіка організаційного розвитку, на відміну від інших форм організаційних змін, полягає у розгляді організації як цілісної системи елементів, що взаємодіють та взаємопов'язані. Організаційний розвиток передбачає послідовне застосування системного підходу до функціональних, структурних, технічних та особистісних взаємостосунків в організації [4]. І оскільки організація є складною системою, варто говорити про комплексний розвиток, під яким розуміється цілеспрямована і регульована зміна технічних, економічних, соціальних і організаційних параметрів [6].

Відповідно до цього, організаційний розвиток має інноваційну природу. Відповідно до теорії І. Шумпетера, важливе значення має феномен руйнування в творчих цілях. Концепція творчого руйнування для організації означає, що для виживання на ринку вона має постійно впроваджувати інновації під час відмирання застарілого. Тому підприємство, має знаходитись у процесі перманентних змін і володіти здатністю адекватно реагувати на зміни [6].

Питання "інновацій", інноваційного розвитку організацій в останні роки набуло нового важливого значення, оскільки сьогодні в це поняття вкладається нова філософія розвитку економіки будь-якої країни та підприємств, що формують цю економіку. При цьому поняття інновації в сучасних економічних умовах роботи організації повинно розглядатися під новим кутом зору, як і будь-які процеси чи зміни що приводять до активності і динаміки розвитку і несуть в собі суттєві як позитивні фактори розвитку так і загрози та небезпеки. У сучасному розвитку науки інноваційна безпека організації та її забезпечення розглядається як невід'ємна частина системи безпеки [7].

За дослідженням Краснощокової Ю. В. в інноваційній безпеці вирішальною умовою є дотримання та реалізація інтересів організації, а така безпека безпосередньо спрямована на формування необхідних та достатніх умов для збільшення можливостей створення та використання інновацій: продуктових, технологічних, економічних, організаційних та соціальних з метою розроблення та впровадження конкурентоспроможності продукції й технологій на рівні світових стандартів [7].



Тому під інноваційною безпекою підприємства розуміють послідовну, заплановану, цілеспрямовану, комплексну діяльність організації щодо зміни кожного з елементів бізнесу певного підприємства, викликану попитом, обумовлену науково технічним прогресом і спрямовану на діючу організаційну структуру, технологічні процеси, стиль і методи управління продукцією що випускається, джерела сировини та матеріалів, ринки збуту, документообіг та ін. [7].

Отже, очевидно, що організаційний розвиток є необхідною складовою безпеки організації, адже дозволяє: виявляти й аналізувати проблемні сфери діяльності організації і чинники її розвитку; формулювати управлінські рішення, оцінювати і вибирати їх альтернативи; раціонально розподіляти повноваження та компетенції у організаційній структурі управління організацією; моделювати ефективну комбінацію ресурсів з метою вибору оптимальних варіантів розвитку бізнесу; формувати механізм внутрішньовиробничих економічних відносин, систему планування і контролю діяльності підрозділів організації; оцінювати результати господарської діяльності організації; контролювати ефективність використання ресурсів і досягнення поставлених завдань; розробляти та обґрунтовувати господарські рішення щодо підвищення конкурентоспроможності організації, ефективності її функціонування.

Наук. керівн. Москаленко Н. О.

**Література:** 1. Міщенко С. П. Концептуальні аспекти економічної безпеки підприємств у ринковій економіці / С. П. Міщенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 190–195. 2. Стельмашук А. М. Фінансовий стан – основа економічної безпеки підприємства / А. М. Стельмашук // Інноваційна економіка. – 2012. – № 10. – С. 61–65. 3. Шкарлет С. М. Економічна безпека підприємства: інноваційний аспект : монографія / С. М. Шкарлет. – К. : Книжкове вид. НАУ, 2007. – 436 с. 4. Терещенко К. В. Моделі організаційного розвитку в зарубіжній психології / К. В. Терещенко // Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організації : тези VI міжнар. наук.-практ. конф. з організаційн. та екон. психології (м. Керч, 25 – 27 черв. 2009 р.) / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К., 2009. – С. 98–100. 5. Ралко О. С. Еволюція поняття організаційний розвиток підприємства / О. С. Ралко // Наук. пр. Нац. ун-ту харч. технологій. – 2010. – № 36. – С. 38–41. 6. Амеліна І. В. Концептуальні основи організаційного розвитку підприємств у сучасних умовах / І. В. Амеліна // Управління проектами та розвиток виробництва [Текст] : збірник наукових праць. – 2008. – № 2 (26) // Українська асоціація управління проектами ; Університет економіки та права "Крок". – К. : Східноукраїнський національний університет, 2008. – С. 65–71. 7. Кириченко О. С. Інноваційна безпека як невід'ємна складова економічної безпеки та ефективного проектно-орієнтованого розвитку сучасних підприємств / О. С. Кириченко // Фінансово-кредитна діяльність: пробл. теорії та практики : зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 1. – Т. 1. – С. 94–99. 8. Бондар Н. М. Сучасні тенденції розвитку підприємств. [Електронний ресурс] / Н. М. Бондар. – Режим доступу : <http://business-consultant.com.ua/ukr/publica-ciiub101.html>.

---

**Сокол Г. В.**

УДК 336.717.3

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ФОРМУВАННЯ ДЕПОЗИТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКІВ**

*Анотація. Проаналізовано підходи щодо визначення сутності поняття "деPOSITна політика банку", охарактеризовано фактори, які впливають на формування та реалізацію депозитної політики банків у сучасних умовах, проведено аналіз стану депозитної бази банків України.*

*Аннотация. Проанализированы подходы к определению сущности понятия "деPOSITная политика банка", охарактеризованы факторы, влияющие на формирование и реализацию депозитной политики банков в современных условиях, проведен анализ депозитной базы банков Украины.*

*Annotation. Approaches to the definition of the term "bank deposit policy", are analysed, the factors affecting the formation and implementation of the deposit policy of banks in modern conditions are described, the deposit base of Ukrain's banks is analysed.*

*Ключові слова: банк, депозитні ресурси, депозитна політика.*

Основним і найбільш стабільним джерелом формування ресурсної бази банку є депозитні операції. У банківській сфері проблема формування оптимальних за обсягами і термінами депозит-

---

© Сокол Г. В., 2013



них ресурсів стоїть на першому місці, що дає можливість стверджувати про важливість депозитної політики для банку. До теперішнього часу питанню формування депозитної політики не приділялося належної уваги, адже попит на банківські послуги значно перевищував пропозицію. Розвиток банківської системи спричинив загострення конкуренції між банками за депозитні ресурси. Забезпечення банківської діяльності необхідними обсягами депозитних коштів є одним із пріоритетних завдань, що визначають стратегічні напрями розвитку банку. Успішний розвиток та ефективне функціонування банку неможливо забезпечити без детально відпрацьованої та економічно обґрунтованої депозитної політики, що враховує особливості діяльності банку та вибрані пріоритети. Саме це дає змогу стверджувати, що дослідження та вдосконалення депозитної політики банків є, безумовно, актуальним питанням на сучасному етапі розвитку банківської діяльності в Україні. Теоретичні та практичні аспекти цієї проблеми, зокрема формування банками депозитної політики досліджувалися у працях вітчизняних і зарубіжних вчених: Л. Гуриної, О. Богданової, Г. Вознюк, Е. Василюшана, О. Лаврушина, І. Мельникової, Г. Панової та ін.

Метою статті є визначення сутності депозитної політики банку, визначення механізму її реалізації та ролі депозитної політики в забезпеченні стійкості банку. Для реалізації поставленої мети, потрібно виконати такі завдання:

розкрити сутність депозитної політики та фактори, які впливають на її формування;

проаналізувати сучасний стан депозитного ринку;

на основі дослідження сучасного стану депозитного ринку запропонувати рекомендації щодо шляхів підвищення ефективності депозитної політики банків.

У сучасній економічній літературі, склалося три підходи до визначення поняття "депозитна політика банку" (таблиця).

Таблиця

#### Підходи до визначення поняття "депозитна політика банку"

Підхід	Автори	Сутність підходу
Депозитна політика банку як складова частина системи управління пасивами	Богданова О. М., Василюшана Е. Н. [1, с. 245]	Під сутністю депозитної політики банку автори розуміють систему заходів з управління пасивами і ліквідністю банку, метою якого є мінімізація ризику з формування депозитного портфеля, процентного ризику і ризику ліквідності (збалансованість депозитів і активів банку). Даний підхід не містить детального аналізу депозитної політики банку
Депозитна політика банку як складова частина кредитної політики	Панова Г. С. [2, с. 63]	Депозитна політика – це складова частина кредитної політики, політика банку щодо залучення коштів у депозити та ефективного управління ними. Проведення кредитної і депозитної політики банку має спільну мету – максимізацію прибутку при одночасній підтримці стабільності банку
Депозитна політика банку як елемент загальної банківської політики	Гурина Л. А. [3, с. 123]	Депозитна політика – це політика залучення грошових коштів юридичних і фізичних осіб у депозити та ефективне управління процесом залучення коштів. Депозитна політика включає стратегію і тактику банку по залученню банківських ресурсів. Автор розглядає депозитну політику, як елемент загальної політики банку, не звертаючи увагу на політику розміщення залучених ресурсів.

Проаналізувавши таблицю, можна сказати, що розгляд депозитної політики, як однієї із складових частин управління пасивами, не позбавлений підстав, оскільки, в широкому значенні, управління пасивними операціями становить діяльність, пов'язану із залученням коштів вкладників та інших кредиторів і визначенням відповідної комбінації джерел коштів для даного банку. У більш вузькому значенні під управлінням пасивними операціями розуміють дії, спрямовані на задоволення потреб у ліквідності шляхом активного пошуку позикових коштів у міру необхідності. Визначення депозитної політики лише як складової кредитної політики не є коректним, оскільки акумульовані банківські ресурси та депозити направляються не лише у сектор кредитування, а й на інші операції банку. З іншого боку депозитна політика може розглядатись виключно як система управлінських рішень, програма дій або документ, що містить напрями діяльності банку у галузі проведення депозитних операцій. Таким чином, під депозитною політикою доцільно розуміти комплекс дій, який забезпечує розробку стратегій банку з метою залучення оптимального обсягу депозитів на оптимальний строк та якомога вдалішого використання депозитних ресурсів для збільшення прибутку банку.

Ринок депозитних ресурсів України знаходиться у постійному русі, тому банки повинні аналізувати економічні явища та фактори, які впливають на можливість залучення максимального обсягу вільних грошових коштів від фізичних та юридичних осіб. Фактори, що впливають на формування депозитної політики банку наведені на рис. 1.

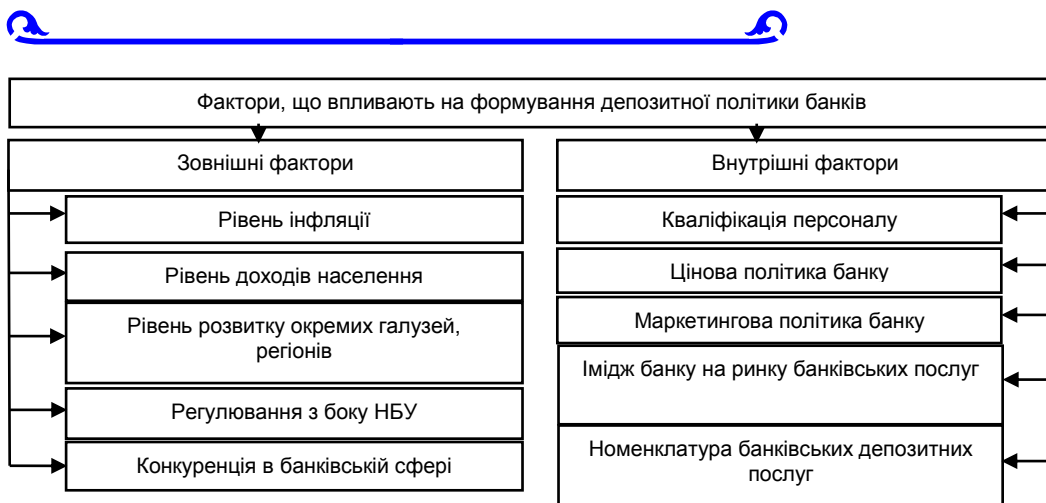


Рис. 1. Фактори, що впливають на формування депозитної політики банку [4, с. 111]

До зовнішніх факторів банки повинні вміти пристосуватися та враховувати їх вплив при розробці та формуванні своєї депозитної політики. Внутрішні фактори є підконтрольними, адже у банків є можливість змінювати методи та пріоритети депозитної політики банку. Зовнішні та внутрішні фактори впливають на формування депозитної політики банку одночасно, і можуть мати як прямий, так і зворотний вплив на можливість залучати депозитні ресурси в необхідних обсягах, за привабливою ціною та на оптимальний термін. Значно впливає на депозитну політику банків загальна економічна ситуація в країні. У період з 01.01.2010 р. і до 01.08.2013 р. прослідковується тенденція до збільшення депозитних ресурсів залучених банками України. Так, станом на 01.08.2013 р. обсяг залучених депозитних коштів склав 416 044 млн грн, у тому числі: обсяг строкових коштів юридичних осіб – 90 793 млн грн, та обсяг строкових коштів фізичних осіб – 325 251 млн грн (рис. 2).

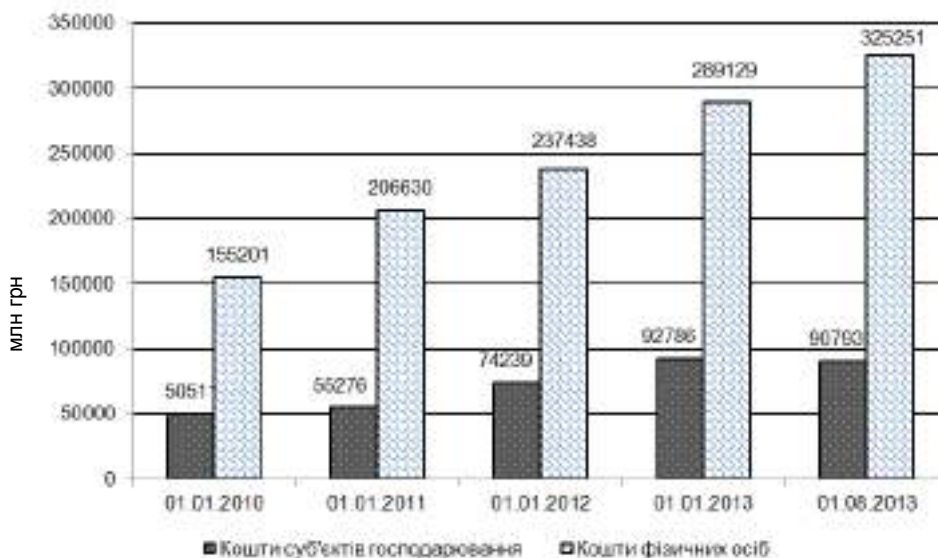


Рис. 2. Обсяг депозитних коштів залучених банками України [5]

Для підвищення ефективності депозитної політики потрібно активно використовувати зарубіжний досвід формування депозитної політики. Окремі автори, виділяють основні правила-рекомендації, які повинні бути використані під час розробки депозитної політики:

депозитні операції організуються таким чином, щоб сприяти одержанню банківського прибутку чи створенню умов для одержання прибутку в майбутньому;

під час здійснення банківських операцій необхідно забезпечувати взаємозв'язок і взаємоузгодженість між депозитними операціями й операціями щодо видачі позичок за термінами і сумами депозитів і кредитних вкладень;

під час організації депозитних операцій банк повинен прагнути до того, щоб резерви вільних (незалучених в активні операції) засобів на депозитних рахунках були мінімальними;

варто вживати заходів щодо розвитку банківських послуг і підвищення якості й культури обслуговування клієнтів, що сприяє залученню депозитів [6].



На сьогодні обсяг готівки "на руках" у населення залишається значним, тому відкриття депозитних вкладів є першим етапом співпраці банку і клієнта. Встановлення таких взаємовідносин дозволяє зацікавити клієнта в отриманні подальших послуг. Проведення банками раціональної депозитної політики, сьогодні, обмежуються зовнішніми та внутрішніми факторами: рівнем економічної активності; інфляційними очікуваннями, іміджем банку на ринку та ін. Розвиток новітніх банківських технологій дозволить повніше задовольнити потреби клієнтів у різноманітних послугах, поліпшити якість обслуговування, підвищити зацікавленість фізичних осіб у розміщенні своїх коштів на депозитних рахунках у банку.

Наук. керівн. Лебідь О. В.

**Література:** 1. Богданова О. М. Операції комерційних банків / О. М. Богданова, Е. Н. Василішена, М. Вознюк. – К. ; Львів, 2004. – 515 с. 2. Панова Г. С. Кредитная политика коммерческого банка / Г. С. Панова. – М. : ИКЦ "ДИС", 1997. – 464 с. 3. Гуріна Л. А. Теоретичні та практичні аспекти ефективності депозитної політики банку / Л. А. Гуріна // Регіональна економіка. – 2006. – № 1. – С. 121–125. 4. Єпіфанов А. О. Операції комерційних банків : навч. посібн. / А. О. Єпіфанов, Н. Г. Маслак, І. В. Сало. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2007. – 523 с. 5. Офіційний сайт Національного банку України. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>. 6. Співак С. І. Депозитна політика вітчизняних банків [Електронний ресурс] / Співак С. І. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua).

УДК 336.711(489)

**Шеретун А. С.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ З ПРОБЛЕМНИМИ БАНКАМИ

*Анотація. Доведено доцільність комплексної оцінки факторів, які впливають на проблемні банки в умовах мінливої ситуації на фінансовому ринку та в банківському секторі, конкуренції та внутрішнього впливу на діяльність банків. Розглянуто сутність поняття "проблемні банки". Визначено основні заходи щодо організації роботи НБУ з проблемними банками.*

*Аннотация. Доказана целесообразность комплексной оценки факторов, влияющих на проблемные банки в условиях изменяющейся ситуации на финансовом рынке и в банковском секторе, конкуренции и внутреннего воздействия на деятельность банков. Рассмотрена сущность понятия "проблемные банки". Определены основные мероприятия по организации работы НБУ с проблемными банками.*

*Annotation. A comprehensive assessment of factors affecting the troubled banks is proved to be expedient in the changing financial markets and the banking sector, competition and internal effects on the banks' activities. The essence of the concept of problem banks is considered. The main measures to improve the work of the National Bank of Ukraine with problem banks are studied.*

*Ключові слова: банківська діяльність, НБУ, проблемні банки, ліквідація, фінансова стійкість, банківський нагляд, капіталізація, реорганізація, санаційний банк.*

У глобальному сенсі метою банківського нагляду є підтримка стабільності та надійності банківської системи, що дає змогу виконувати функції із забезпеченням економіки достатньою кількістю фінансових ресурсів.

Так, своєчасне виявлення, оцінка та ефективне управління проблемами банку є ключовими умовами успішного врегулювання криз та підвищення стійкості банківської системи.

Станом на 28.08.2013 р. у стані реорганізації (приєднання) знаходяться 2 банки, а в стані ліквідації 19 банків. Це значні цифри, але порівняно з 2011 роком вони зменшилися.

Дослідження в цьому напрямі проводили такі вітчизняні та зарубіжні фахівці: К. Щек, С. Вольф, О. Вовчак, І. Ковалишин та ін. Також питанням організації роботи НБУ з проблемними



банками присвячено багато наукових праць таких вчених, як: А. Мороза, О. Васюренка, Е. Жарковської, Р. Набоки та ін. [1 – 4].

Однак у сучасній економічній літературі і досі немає чіткого визначення поняття "проблемний банк" та взагалі відсутній механізм оцінювання фінансового стану проблемних банків.

У результаті проведених досліджень можна надати визначення поняттю "проблемний банк". Проблемний банк – це банк, який демонструє можливість чи вірогідність банкрутства. Банкрутство банку може зумовити одна з двох класичних причин: неплатоспроможність, що означає відсутність у банку достатньої кількості активів, щоб виконати свої зобов'язання та неліквідність, тобто банк не в змозі виконати свої зобов'язання перед вкладниками чи кредиторами.

Кількість банків, що знаходяться у стані ліквідації становить у 2011 р. – 21 банк, а в 2013 р. – 19 банків. Це означає, що існує позитивна тенденція щодо зменшення проблемних банків. З іншого боку кількість проблемних банків залишається значною, а це означає, що проблема існує. Таким чином, необхідно знайти шляхи ефективної роботи з проблемними банками. Отже, тема є актуальною і потребує подальшого розгляду.

Як показано на рисунку, при аналізі банку визначається належність банку до слабких, у разі належності визначається чи є він проблемним. Після цього визначається один із трьох типів проблемних банків: життєздатний, потенційно життєздатний та нежиттєздатний банк. Основними причинами отримання статусу проблемного банку є стратегічні помилки, а саме щодо позиціонування на ринку, мережі філій, організаційної структури, порушення нормативних вимог, а саме вкрай ризикова кредитна політика, відсутність прозорості у структурі власності банку та зовнішні фактори, а саме зміна ринкової ситуації, зовнішні обставини.

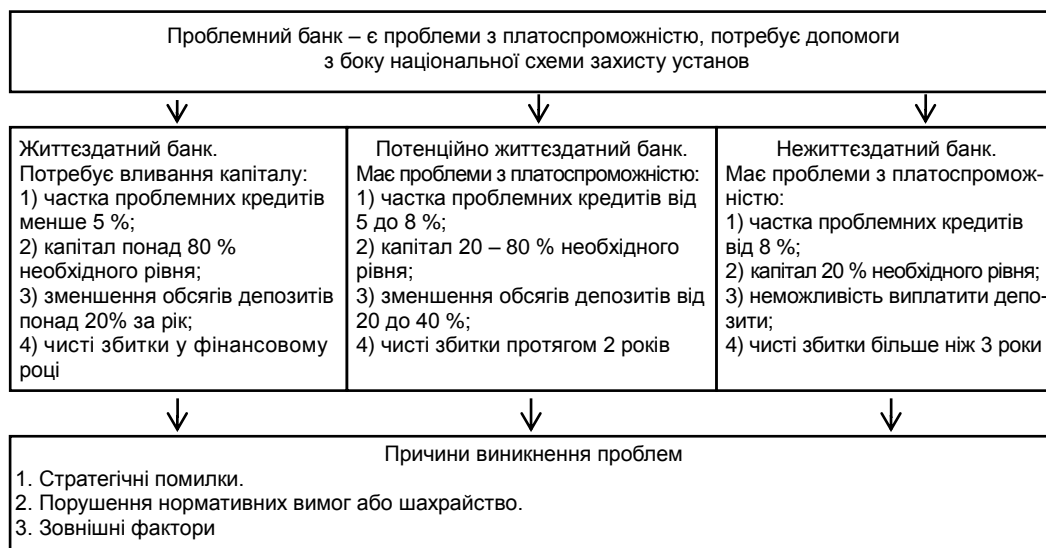


Рис. Види проблемних банків та їх характеристики

Проблемний характер діяльності банку, який потребує спеціальної уваги служби банківського нагляду, може визначитися на підставі оцінок. Для оцінки фінансового стану банку застосовуються комплексні методики рейтингової оцінки банків.

Однією з таких методик є система CAMEL'S, яка застосовується переважно за кордоном. Комплексна рейтингова оцінка банку за системою CAMEL'S визначається на підставі оцінки кожного компонента системи за результатами виїзного інспектування банку. Де С – достатність капіталу, А – якість активів, М – менеджмент, Е – надходження, L – ліквідність та S – чутливість до ринкових ризиків.

Найбільш відомою методикою рейтингової оцінки банків в Україні є методика Кромонава В. С. [5]. Вона базується на індексному методі. За цією методикою розраховується 6 коефіцієнтів (генеральний коефіцієнт, коефіцієнт миттєвої ліквідності, крос-коефіцієнт, коефіцієнт ліквідності, коефіцієнт захищеності капіталу та коефіцієнт фондової капіталізації прибутку). Після цього розраховується коефіцієнт надійності, який базується на вказаних коефіцієнтах. Чим вище цей коефіцієнт, тим краще. Якщо вище 50 балів, то банк є достатньо надійним, якщо менше 20, то надійність банку є сумнівною.

Таким чином, результати дослідження показали, що у разі виявлення проблем у діяльності банків органи банківського нагляду можуть прийняти рішення про застосування таких заходів:

вимагати, щоб банк терміново збільшив розмір капіталу до рівня, який відповідає встановленим нормативам, і завдяки цьому забезпечив повний захист коштів вкладників;

передбачити реорганізацію. Отже, його вкладники стануть клієнтами більш стійкого банку, не зазнаючи при цьому втрат;

припинити діяльність банку і почати процедуру його ліквідації відповідно до чинного законодавства.

Здебільшого перший захід застосовують для життєздатних банків, який, як зазначено на рисунку, потребує вливання капіталу, другий захід для потенційно життєздатного, а до третього, нежиттєздатного, типу проблемних банків зазвичай застосовують третій захід – ліквідацію.

На стадії радикального втручання в діяльність проблемних банків вживаються такі заходи: встановлення режиму фінансового оздоровлення; припинення діяльності (відкликання ліцензії на здійснення банківських операцій); ліквідація.

Банки, які знаходяться в стані реорганізації:

ПАТ "Унікредитбанк", який приєднується до ПАТ "Укрсоцбанк". Статус банку після реорганізації – припинення діяльності;

ПАТ "Фідомком банк", який приєднується до ПАТ "Фідобанк". Статус банку після реорганізації – філія банку правонаступника.

За результатами аналізу в роботі доведено, що лише 2 банки перебувають у стані реорганізації, інші проблемні банки перебувають у стані ліквідації, тобто вони є нежиттєздатними банками. Таким чином, вчасно виявлена та усунена "проблемність" банку не буде негативно впливати на стан розвитку всієї банківської системи і спричинити системні негаразди. А тому вчасне виявлення проблемних банків у сучасній практиці банківського нагляду, наразі, набуває особливої актуальності.

*Наук. керівн. Колодізев О. М.*

**Література:** 1. Мороз А. М. Центральний банк та грошово-кредитна політика / А. М. Мороз, М. Ф. Пуховкіна, М. І. Савлук. – К. : КНЕУ, 2005. – 556 с. 2. Васюренко О. В. Банківський нагляд : підручник / О. В. Васюренко, О. М. Сидоренко. – К. : Знання, 2011. – 502 с. 3. Жарковская Е. П. Банковское дело / Е. П. Жарковская // Омега-Л. – 2006. – 452 с. 4. Набок Р. Аспекти, що можуть призвести до виникнення проблемного банку / Р. Набок // Вісн. Нац. банку України. – 2007. – № 8. – С. 46–50. 5. Еркес О. С. Критерії визначення проблемного банку / О. С. Еркес // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць. – Суми, 2011. – Вип. 31. – С. 71–79. 6. Бажанов О. С. Особливості методів управління проблемною заборгованістю банків / О. С. Бажанов // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2012. – № 5. 7. Барановський О. Проблемні банки: виявлення і ліквідація / О. Барановський // Вісник НБУ. – 2009. – № 11. – С. 18–31. 8. Заруцька О. П. Динамічне моделювання фінансового стану банків у системі банківського нагляду / О. П. Заруцька // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2013. 9. Коваленко В. В. Управління проблемними банками в системі забезпечення фінансової стійкості банківської системи [Електронний ресурс] / В. В. Коваленко. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua/portal/>. 10. Санаційний банк – "бідж-банк" як механізм роботи з нежиттєздатними банками : монографія / В. І. Міщенко, В. В. Крилова, М. В. Ніконова та ін. ; Центр наукових досліджень Національного банку України. – К. : УБС НБУ, 2011. – 119 с. 11. Степаненко А. І. Банківський нагляд в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення / А. І. Степаненко // Банківська справа. – 2008. – № 5. – С. 29–34. 12. Фурсова В. А. Теоретичні аспекти роботи з проблемними банками в умовах фінансової кризи [Електронний ресурс] / В. А. Фурсова, Н. О. Кібіткіна. – Режим доступу : [www.confcontact.com/2012\\_05\\_25/10\\_fursova.php](http://www.confcontact.com/2012_05_25/10_fursova.php). 13. Офіційний сайт Національного Банку України. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>. 14. Перелік банків України, які знаходяться на ліквідації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=75473&cat\\_id=40259](http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=75473&cat_id=40259). 15. Перелік банків, які перебувають у стадії реорганізації у 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=59430&cat\\_id=40270](http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=59430&cat_id=40270).

УДК 339.9

**Слесарева К. С.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМИ РИЗИКАМИ

*Анотація. Розглянуто особливості та методи управління кредитними ризиками банківської діяльності та основні причини їх виникнення на різних рівнях (на рівні окремої позики та на рівні кредитного портфеля в цілому). Досліджено стратегію управління кредитними ризиками та її принципи, кредитну політику банку та її складові елементи, а також метод оцінки кредитоспроможності клієнта "5С".*

© Слесарева К. С., 2013



*Аннотация. Рассмотрены особенности и методы управления кредитными рисками банковской деятельности и основные причины их возникновения на разных уровнях (на уровне отдельной ссуды и на уровне кредитного портфеля в целом). Исследованы стратегия управления кредитными рисками и ее принципы, кредитная политика банка и ее составляющие элементы, а также метод оценки кредитоспособности клиента "5С".*

*Annotation. The features and methods of credit risk management of banking activities and the main causes of risks at different levels (an individual loan and the loan portfolio as a whole) are described. The credit risk management strategy and its principles, the credit policy of the bank and its constituent elements, as well as the method of assessment of the client's creditworthiness "5C" are considered.*

*Ключові слова: кредитний ризик, управління, стратегія, кредитний портфель.*

Кредитний ризик – це ризик, пов'язаний з можливою несплатою кредитором (контрагентом) боргу перед банком, як основного кредиту, так і процентів за ним, невиконання або виконання не в повному обсязі інших зобов'язань, передбачених угодою позичання, в результаті яких виникає ймовірність фінансових втрат.

Питанням управління кредитними ризиками присвячені наукові публікації та статті українських вчених-економістів і науковців, зокрема таких, як: І. Бланк, В. Вітлінський, Л. Бондаренко, В. Грушко, А. Гловко, О. Кіреєв, О. Любунь, О. Пернарівський, О. Полетаєва, Л. Примостка, Т. Смовженко, Н. Шульга, О. Ястремська та ін.

Ефективність управління значною мірою залежить від обраної стратегії управління кредитними ризиками.

Стратегія кредитного ризику – це комплекс заходів, прийомів і методів щодо управління кредитним ризиком у невизначених умовах, що ґрунтується на прогнозуванні ризику і ймовірності його настання з метою мінімізації збитків банку від кредитних операцій.

У процесі управління кредитним ризиком банк визначає прийнятний (допустимий) для нього рівень ризику з погляду можливості отримання бажаних прибутків.

Управління кредитними ризиками базується на таких принципах:

не можна ризикувати більше, ніж дозволяє власний капітал;

не можна ризикувати великим заради малого;

необхідно враховувати можливі наслідки прояву ризику.

Основою для управління кредитними ризиками є продумана кредитна політика банку.

Відповідно до кредитної політики банку формується система управління кредитним ризиком, складовими елементами якої є [1]:

інформаційне забезпечення кредитної діяльності;

встановлення лімітів і нормативів для кредитного портфеля банку;

авторизація кредиту – розподіл повноважень при прийнятті рішень про видачу кредиту;

оцінка рівня кредитного ризику за кожною кредитною операцією;

визначення відсоткової ставки з урахуванням кредитного ризику;

кредитний моніторинг;

визначення сигналів, що свідчать про виникнення проблемної заборгованості за кредитом;

розробка заходів для мінімізації збитків у випадку настання кредитного ризику;

виявлення проблемних кредитів і ліквідація простроченої заборгованості.

Управління кредитним ризиком банку здійснюється на двох рівнях відповідно до причин його виникнення – на рівні кожної окремої позики та на рівні кредитного портфеля в цілому.

Основні причини виникнення кредитного ризику на рівні окремої позики:

нездатність позичальника до створення адекватного грошового потоку;

ризик ліквідності застави;

моральні та етичні характеристики позичальника.

До чинників, які збільшують ризик кредитного портфеля банку, належать:

надмірна концентрація – зосередження кредитів в одному із секторів економіки;

надмірна диверсифікація, яка призводить до погіршення якості управління за відсутності достатньої кількості висококваліфікованих фахівців зі знаннями особливостей багатьох галузей економіки;

валютний ризик кредитного портфеля;

структура портфеля, якщо він сформований лише з урахуванням потреб клієнтів, а не самого банку;

рівень кваліфікації персоналу банку.

Методи управління кредитним ризиком поділяються на дві групи: 1) методи управління кредитним ризиком на рівні окремої позики; 2) методи управління кредитним ризиком на рівні кредитного портфеля банку.

До першої групи методів належать:

1) аналіз кредитоспроможності позичальника;

2) аналіз та оцінка кредиту;

3) структурування позики;

4) документування кредитних операцій;

5) контроль за наданим кредитом та станом застави.

Особливістю перелічених методів є необхідність їх послідовного застосування, оскільки одночасно вони становлять собою етапи процесу кредитування. Якщо на кожному етапі перед кредитним співробітником поставлено завдання мінімізації кредитного ризику, то правомірно розглядати етапи кредитування як методи управління ризиком окремої позики.

Методи управління ризиком кредитного портфеля банку:

- 1) диверсифікація;
- 2) лімітування;
- 3) створення резервів для відшкодування втрат за кредитними операціями комерційних банків [2].

У світовій банківській практиці кредитоспроможність клієнта завжди була і залишається одним з основних критеріїв визначення доцільності встановлення кредитних відносин. Кредитоспроможність розглядається не лише як можливість повернення основної суми кредиту і відсотків за ним, а й як бажання клієнта виконати свої зобов'язання. Тому здатність до повернення кредиту пов'язується з моральними якостями клієнта, його репутацією, майстерністю і сферою діяльності, фінансовим станом, можливістю генерувати грошові потоки у процесі виробництва та обігу.

Наприклад, у практиці американських банків використовується правило "5C", відповідно до якого оцінка кредитоспроможності позичальників проводиться за такими базовими критеріями:

- Character – характер;
- Capacity – фінансові можливості;
- Capital – капітал;
- Collateral – забезпечення;
- Conditions – загальні економічні умови.

"Характер" позичальника визначається його діловою репутацією, ступенем відповідальності, спроможністю та бажанням погашати свої борги, аналізується досвідом позичальника щодо отримання та погашення кредитів у минулому. Характер позичальника найбільш повно розкривається під час попереднього інтерв'ю.

"Фінансові можливості" позичальника визначаються за допомогою аналізу його фінансового стану та прогнозу щодо тенденцій зміни основних фінансових показників. Тут також має бути визначено джерело погашення кредиту, яким можуть бути:

- 1) поточні грошові надходження (cash in flow);
- 2) продаж активів позичальника;
- 3) інші джерела фінансування, в тому числі й нові кредити та кошти, залучені в результаті розміщення облігацій.

Оскільки основним джерелом погашення кредиту, як правило, є поточні грошові надходження, основна увага приділяється аналізу спроможності позичальника генерувати сталі грошові потоки.

"Капітал" позичальника передбачає аналіз його розміру, структури, співвідношення з іншими статтями активів і пасивів. Тут також береться до уваги частка власного капіталу позичальника у фінансуванні проекту, на реалізацію якого отримано кредит.

"Забезпечення" кредиту передбачає визначення конкретної форми забезпечення за кредитом (застава, гарантія тощо), визначення його достатності та якості. Якщо забезпеченням за кредитом є застава, мають бути визначені ринкова та ліквідаційна вартості, а також ступінь ліквідності.

"Загальні економічні умови" передбачають визначення умов, що характеризують ринкову ситуацію та впливають на становище як банку, так і позичальника: стан економічної кон'юнктури, наявність конкуренції, фіскальна політика, політична ситуація в країні, політика Центрального банку тощо.

Банки європейських країн використовують різні системи оцінки кредитоспроможності позичальників. Найбільш відомими серед них є системи PARTS, CAMPARI, назви яких також утворені як аббревіатури від заголовних букв базових критеріїв кредитування [1].

Особливістю перелічених методів є необхідність їх послідовного застосування, оскільки одночасно вони становлять етапи кредитного процесу. Якщо на кожному етапі перед кредитним інспектором поставити завдання оцінити рівень кредитного ризику та вжити заходи для його мінімізації, то кожен з етапів кредитного процесу може розглядатись як метод управління ризиком на рівні окремого кредиту.

*Наук. керівн. Омельченко О. І.*

---

**Література:** 1. Вовк В. Я. Кредитування і контроль : навч. посібн. / В. Я. Вовк, О. В. Хмеленко. – К., 2007. – 235 с. 2. Примостка Л. О. Фінансовий менеджмент банку : підручник / Л. О. Примостка. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К. : КНЕУ, 2004. – 468 с. 3. Матрос С. О. Інформаційна підтримка визначення міри банківських ризиків / С. О. Матрос // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 8. – С. 103–107. 4. Потійко Ю. Теорія і практика управління різними видами ризиків у комерційних банках / Ю. Потійко // Вісник НБУ. – 2004. – № 4. – С. 58–60. 5. Пернарівський О. Аналіз, оцінка та способи зниження банківських ризиків / О. Пернарівський // Вісник НБУ. – 2004. – № 4. – С. 44–48.



Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **СЕК'ЮРИТИЗАЦІЯ – ЕФЕКТИВНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ**

*Анотація. Визначено проблеми кредитного ризику при управлінні кредитним портфелем. Обґрунтовано впровадження сек'юритизації як одного з методів управління кредитним ризиком на рівні портфеля банківських позичок. Розглянуто найбільш актуальні проблеми впровадження в Україні ефективно функціонуючих схем сек'юритизації та запропоновано шляхи їх вирішення.*

*Аннотация. Определены проблемы кредитного риска при управлении кредитным портфелем. Обосновано внедрение секьюритизации как одного из методов управления кредитным риском на уровне портфеля банковских ссуд. Рассмотрены наиболее актуальные проблемы внедрения в Украине эффективно функционирующих схем секьюритизации и предложены пути их решения.*

*Annotation. The problems of credit risk in credit portfolio management were defined and the implementation of securitization as one of the methods for managing credit risk at the level of the bank loan portfolio was grounded. The most urgent problems of implementation of efficient securitization schemes in Ukraine were studied and solutions were offered.*

*Ключові слова: кредит, кредитний портфель, кредитний ризик, кредитоспроможність, методи мінімізації кредитного ризику, сек'юритизація.*

Розвиток банківської системи України за останні роки характеризується динамічним зростанням обсягів кредитного портфеля, що спричиняє зростання рівня ризику банківського кредитування.

Надто ризикована кредитна політика банку є однією з основних причин, що призводить до його банкрутства. В умовах трансформаційного періоду вітчизняної економіки банки змушені постійно вдосконалювати стратегію та тактику своєї кредитної діяльності. Через це актуальним за сучасних тенденцій розвитку банківського сектору є аналіз і управління кредитним ризиком з метою зниження його рівня.

Проблеми управління кредитним ризиком та шляхи вдосконалення його методів досліджували такі відомі науковці, як: Александрова Н. В., М. Витвицький, А. Казаков, А. Рачкевич та ін. [1 – 4]. Проте питання щодо мінімізації кредитного ризику потребують подальших наукових досліджень і розробок. Зокрема, актуальною на сьогодні є розробка теоретичних пропозицій і рекомендацій з покращення методів мінімізації кредитного ризику, широке практичне використання яких допоможе банківській системі України підвищити ефективність діяльності всіх кредитних інститутів у процесі кредитування.

Саме тому метою даної статті є обґрунтування напрямів підвищення ефективності управління кредитним портфелем банку у нестабільних умовах трансформаційної економіки, а саме сек'юритизації.

Перш за все, слід звернутися до визначення кредитного ризику. Під кредитним ризиком традиційно розуміють імовірність несплати позичальником основного боргу та відсотків, які належать до сплати за користування кредитом у терміни, визначені у кредитній угоді. У взаємовідносинах кредитора та позичальника предметом спільного інтересу є кредит. Із ним пов'язані протилежні за своєю суттю ситуації: кредитор має право вимагати повернути йому борг, а боржник зобов'язаний віддати позику, як це вказано у кредитній угоді. Недотримання цих домовленостей загрожують кредитору фінансовими збитками [1, с. 36].

Сучасна банківська практика сформувала різні системи запобіжних заходів щодо зменшення впливу кредитного ризику. Одним із таких заходів є відносно новий вид банківської діяльності – сек'юритизація.

Сек'юритизація – це випуск боргових цінних паперів, що забезпечені портфелем однорідних активів – наприклад, іпотечних кредитів зі схожими показниками "строк – доходи – ризик". Крім додаткового джерела фінансування, сек'юритизація активів дає змогу банку повністю або часткового звільнитися від кредитного ризику за активами, узгодити потоки платежів за активами і пасивами, тим самим знизити процентний ризик і ризик дострокового погашення, розширити можливості залучення ресурсів на міжнародному ринку капіталу, підвищити прибутковість на власний капітал і дотримати вимоги щодо достатності власного капіталу (для банків) [3, с. 28].



Сек'юритизація поділяється на три методи:

класичний – використовуючи його, банк продає свої активи спеціалізованій юридичній компанії – SPV (special purpose vehicle), яка фінансує купівлю цих активів шляхом випуску цінних паперів на ринку капіталу. SPV має бути повністю відокремленою від первинного власника активів (банку), щоб не допустити включення її в консолідовану групу з фінансовою установою та уникнути можливих наслідків неплатоспроможності первинного власника акцій;

синтетичний – характеризується тим, що активи залишаються на балансі кредитної установи. Цей метод доцільно використовувати в тому випадку, коли пул активів формується з малоризикових кредитів і їх списання може погіршити якісні характеристики (нормативи) кредитного портфеля банку;

накопичувальний – завдяки простоті реалізації є найпопулярнішим серед невеликих банків. При застосуванні накопичувальної сек'юритизації банк формує кредитний портфель, а потім, відповідно до його обсягу, випускає облігації, які розміщуються серед іноземних банків. Видані кредити є безпосереднім забезпеченням за цінними паперами (фактично продаж позик не відбувається) [4, с. 23].

У процесі сек'юритизації беруть участь кілька сторін: банк, як ініціатор продажу пакету кредитів; компанія, яка займається емісією цінних паперів; гарант (страхова компанія); інвестори (фізичні чи юридичні особи), котрі купують цінні папери на ринку. Процедура сек'юритизації починається з того, що банк, який є ініціатором продажу кредитів, укладає договір з компанією, котра на загальну суму сек'юритизованих кредитів робить емісію цінних паперів. Перед розміщенням пакету цінних паперів на ринку, компанія-емітент має здобути підтримку гаранта, який виконує функцію страхування емітованих цінних паперів. Часто така підтримка надається у формі урядових гарантій чи акредитивів великого банку. Відтак цінні папери розміщуються на ринку, а отримані від їх продажу грошові кошти починають надходити до гаранта та компанії-емітента, які передають їх банку-ініціатору.

Таким чином, банк отримує готівкові кошти на загальну суму пулу сек'юритизованих кредитів. При цьому банк продовжує обслуговувати ці кредити, тобто проводити розрахунки з позичальниками, отримувати кошти від погашення основної суми боргу та процентні платежі. Отримані грошові потоки банк направляє емітенту цінних паперів, який, у свою чергу, переводить їх інвесторам, тобто виплачує дохід за цінними паперами. Отже, потік грошових коштів починає надходити до інвестора, коли позичальники виплачують основну суму боргу та проценти банку-ініціатору.

Коли кредити сек'юритизовано, тобто перетворено в пакет цінних паперів, власність на ці кредити та відповідні потоки грошових надходжень переходить до інвесторів. Звідси походить і назва – перехідні цінні папери (passthrough securities). Прикладами сек'юритизованих активів є іпотечні кредити, автомобільні позики, кредити на придбання обладнання [5, с. 23].

В Україні першими механізми сек'юритизації активів почали використовувати банки з метою залучення додаткового фінансування на зовнішніх фінансових ринках. У 2007 році КБ "Приватбанк" сформував пул іпотечних кредитів та уклав угоду з емітентом облігацій про продаж права вимоги за ними на суму близько \$185 млн. А у травні 2008 року "Приватбанк" провів розміщення на міжнародному ринку облігацій, забезпечених портфелем автокредитів [5, с. 24].

Сек'юритизація банківських активів як ефективний сучасний фінансовий механізм управління кредитним портфелем українських банків має великі перспективи. Зокрема, якщо йдеться про таку проблему, як розриви в термінах, на які залучаються депозити і видаються кредити, то використання сек'юритизації може стати дієвим інструментом забезпечення фінансової стабільності банківських установ. Адаже вклади населення, у кращому разі, акумулюються на рік-два, тоді як кредити надаються на 20 – 30 років. Таким чином, поки позичальник забезпечить повернення отриманих кредитів банку, необхідна активізація додаткових зусиль щодо залучення кожного разу нових депозитів. Сек'юритизація ж надасть можливість усунути розриви в термінах, оскільки цінні папери, що випускаються, приблизно, мають ту ж саму тривалість, що і банківські активи, якими вони забезпечені.

Разом із тим, розглядаючи практичні можливості реалізації угод щодо сек'юритизації банківських активів в Україні, необхідно відзначити ті проблеми, які супроводжують діяльність банківських установ у процесі використання відповідних інструментів, а саме: терміни залучення ресурсів на західних ринках набагато довші, ніж на українському ринку; іпотечні кредити і автокредити в Україні значною мірою видаються в доларах США, і банкам доведеться брати на себе валютний ризик при сек'юритизації в Україні; відносна дешевизна ресурсів на західних ринках порівняно із вітчизняними умовами залучення коштів; закони про банкрутство і цінні папери недостатньо юридично підтримують сек'юритизацію в Україні порівняно із західними країнами; в Україні відсутні нормативні документи про використання окремих рахунків для потоків платежів по сек'юритизованих іпотечних кредитах, відділених від решти платежів; в українському законодавстві до цього часу не визначено статус SPV (Special Purpose Vehicle), спеціальної юридичної особи, що має створюватись як неприбуткова організація із відповідними гарантіями від банкрутства; в Україні відсутня достатня кількість інвесторів, які б змогли інвестувати кошти у цінні папери, випущені в процесі сек'юритизації банківських активів [6, с. 143].

Таким чином, однією із найбільш актуальних проблем упровадження в Україні ефективно функціонуючих схем сек'юритизації банківських кредитних портфелів залишається нерозвинута законодавча база. Отже, необхідно розробити загальний закон про сек'юритизацію, завдяки чому буде можливо за допомогою випуску цінних паперів рефінансувати договірні грошові вимоги, у тому числі ті, що витікають із договорів кредиту, зовнішньоторговельних контрактів, договорів оренди,



платежів юридичних і фізичних осіб та інших форм договірних відносин, що стосуються банківської діяльності.

Сек'юритизація вимагає високого рівня стандартизації кредитів. Проте конкуренція змушує українські банки нехтувати стандартами і видавати кредити, керуючись непрямими доказами платоспроможності позичальника, зменшувати вимоги щодо першого внеску тощо. Через це кредитні портфелі українських банків є різномірними, що не сприяє поширенню сек'юритизації.

Проаналізовані можливості та перспективи використання сек'юритизації банками України дають змогу зробити висновок про те, що механізм сек'юритизації в найближчому майбутньому може стати одним із найбільш ефективних методів щодо управління ризиками кредитного портфеля, а також отримання додаткових прибутків.

*Наук. керівн. Дзеніс В. О.*

**Література:** 1. Александрова Н. В. Понятие и виды секьюритизации / Н. В. Александрова // Финансы и кредит. – 2007. – № 5. – С. 36–42. 2. Витвицкий М. Синтетическая секьюритизация как инструмент управления кредитным риском / М. Витвицкий // Вестник Ассоциации Белорусских Банков. – 2008. – № 31. – С. 17–19. 3. Казаков А. Секьюритизация активов – эволюция института / А. Казаков // РЦБ. – 2003. – № 19. – С. 26–36. 4. Рачкевич А. Ю. Секьюритизация: характерные признаки и определение / А. Ю. Рачкевич, И. А. Алексеева // Деньги и кредит. – 2008. – № 8. – С. 22–31. 5. Бобиль В. Сек'юритизація банківських активів у контексті управління портфельним кредитним ризиком / В. Бобиль, М. Соловей // Вісник НБУ. Серія: "Фінансовий ринок". – 2010. – № 1. – С. 22–25. 6. Костюченко В. М. Управління кредитними ризиками у комерційному банку / В. М. Костюченко // Вісник Хмельницького національного університету. Серія "Економічні науки". – 2010. – № 1. – Т. 1. – С. 141–147.

---

**Бикова Я. О.**

УДК 336.717.061

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКУ НА ОСНОВІ НЕЧІТКО-МНОЖИННОГО ПІДХОДУ**

*Анотація. Обґрунтовано необхідність проведення комплексної оцінки стану кредитного портфеля банку для ефективного управління ризиками кредитної діяльності. Запропоновано методику оцінки якості кредитного портфеля банку на основі теорії нечітких множин.*

*Аннотация. Обоснована необходимость проведения комплексной оценки состояния кредитного портфеля банка для эффективного управления рисками кредитной деятельности. Предложена методика оценки качества кредитного портфеля банка на основе теории нечетких множеств.*

*Annotation. The necessity for the complex estimation of the bank loan portfolio quality for effective management of crediting risks is justified. The technique of the estimation of the bank loan portfolio quality based on the fuzzy-set theory is offered.*

*Ключові слова: кредитний портфель банку, якість кредитного портфеля, нечітко-множинний підхід, теорія нечітких множин.*

Кредитна діяльність є головним джерелом доходів банку та одночасно основним джерелом ризику, адже від якості кредитного портфеля залежать фінансова стійкість та перспективи розвитку банку. Разом з тим в умовах посткризового періоду підвищується ризикованість банківського кредитування, адже значна кількість наданих позик не повертається своєчасно, зростає питома вага проблемної заборгованості й особливо гострою стає проблема управління якістю кредитного портфеля банку. Більш ефективно управляти кредитними ризиками та формувати адекватні резерви дозволяють комплексний аналіз та адекватна оцінка стану кредитного портфеля. А тому актуальним є дослідження методик оцінки якості кредитного портфеля банку, зокрема, на основі нечітко-множинного підходу.

---

© Бикова Я. О., 2013

Застосування теорії нечітких множин у фінансовому менеджменті знайшло відображення у працях таких науковців, як: Фурсова В. А., Недосекін А. О., Фролов С. Н., В. Вітлінський та ін. [1 – 5]. Однак питання впровадження нечітко-множинного підходу у сфері аналізу кредитної діяльності банку потребує подальшої розробки.

Метою статті є розробка методики оцінки якості кредитного портфеля банку на основі нечітко-множинного підходу.

Традиційно для оцінки якості кредитного портфеля використовується запропонована НБУ класифікація кредитної заборгованості на п'ять груп [6], аналіз дотримання нормативів кредитного ризику [7] та розрахунок різноманітних фінансових коефіцієнтів [8]. Однак їх одночасне застосування ускладнює аналіз стану кредитного портфеля і виникає потреба в розрахунку одного комплексного показника. Більш того, постає питання про якісну інтерпретацію тих чи інших рівнів показників, з'ясування того, яким є отримане значення – малим, середнім чи великим та якою саме мірою малою, середньою або великою, адже часто перехід показника із одного якісного стану до іншого досить важко розмежувати. Надати таку комплексну оцінку досліджуваному явищу та щонайкраще формалізувати свої нечіткі уявлення дозволяє нечітко-множинний підхід.

Методика оцінки якості кредитного портфеля банку базується на використанні матричного методу та нечітких класифікаторів. А саме будується матриця, де за рядками розташовані показники, які характеризують різні аспекти фінансового стану підприємства, а за стовпцями якісні рівні цих показників: "дуже низький", "низький", "середній", "високий", "дуже високий". На перетині рядків і стовпців визначається рівень приналежності поточного рівня чинника якісній підмножині, яка вимірюється за допомогою нечіткого класифікатора. Потім розраховується підсумковий комплексний показник [1, с. 129]. Відповідно методика оцінки якості кредитного портфеля банку включає такі етапи (рисунок).



Рис. Етапи оцінки якості кредитного портфеля банку

1-й етап. Множина станів  $A$  кредитного портфеля розбивається на п'ять нечітких підмножин виду:  $A_1$  – нечітка підмножина "дуже низька якість",  $A_2$  – "низька якість",  $A_3$  – "середня якість",  $A_4$  – "висока якість",  $A_5$  – "дуже висока якість". Кожен з підмножин  $A_1...A_5$  відповідають свої функції належності  $\mu_1(V) \dots \mu_5(V)$ , де  $V$  – комплексний показник якості кредитного портфеля, причому чим вище  $V$ , тим краще його стан.

2-й етап. Обираються показники, що характеризують кредитний портфель з погляду доходності, ризикованості та захищеності, наприклад:  $X_1$  – коефіцієнт доходності кредитного портфеля;  $X_2$  – коефіцієнт проблемних кредитів;  $X_3$  – коефіцієнт ризикованості кредитного портфеля;  $X_4$  – рівень валютизації кредитного портфеля;  $X_5$  – коефіцієнт покриття кредитів власним капіталом;  $X_6$  – коефіцієнт забезпеченості позик;  $X_7$  – норматив максимального розміру кредитного ризику на одного контрагента ( $H7$ ).

3-й етап. Визначається вага кожного показника в оцінці. Оскільки всі показники мають рівну значущість, то:

$$r_i = \frac{1}{N} = \frac{1}{7}, \quad (1)$$

де  $r_i$  – вага показника в комплексній оцінці;  
 $N$  – кількість показників.



4-й етап. Здійснюється класифікація значень  $x_i$  показників  $X_i$  шляхом розбиття повної множини їхніх значень на нечіткі підмножини:  $V_1... V_5$  ("дуже низький рівень показника  $X_i$ " ... "дуже високий рівень показника  $X_i$ "). Ця процедура базується на досвіді менеджера, існуючих нормативах або на квазістатистиці, що характеризує кредитну діяльність досить великої кількості банків за той самий період часу [2].

5-й етап. За методикою [3, с. 53] для всіх показників визначаються трапецієподібні числа виду  $B(a_1, a_2, a_3, a_4)$ , що характеризують відповідні функції належності їх значень до відповідних підмножин.

6-й етап. Розпізнається ступінь належності  $\lambda_{ij}$  фактичних значень показника до підмножин  $V_1...V_5$  таким чином:  $\lambda = 0$  при  $x < a_1$ ;  $\lambda = (x - a_1) / (a_2 - a_1)$  при  $a_1 \leq x \leq a_2$ ;  $\lambda = 1$  при  $a_2 \leq x \leq a_3$ ;  $\lambda = (a_4 - x) / (a_4 - a_3)$  при  $a_3 \leq x \leq a_4$ ;  $\lambda = 0$  при  $x > a_4$ .

7-й етап. Розраховується комплексний показник якості кредитного портфеля за формулою:

$$V = \sum_{j=1}^5 g_j \sum_{i=1}^N \lambda_{ij}, \quad (2)$$

де  $g_1 = 0,075$ ,  $g_2 = 0,3$ ,  $g_3 = 0,5$ ,  $g_4 = 0,7$ ,  $g_5 = 0,952$ .

8-й етап. Здійснюється лінгвістичне розпізнавання: за розрахунком для кожного досліджуваного періоду значенням комплексного показника  $V$  визначають належність стану кредитного портфеля до множин  $A_1...A_5$  відповідно до таблиці.

Таблиця

#### Оцінка якості кредитного портфеля банку

Інтервал значень $V$	Класифікація рівня параметра "якість кредитного портфеля"	Ступінь оцінної впевненості (функція належності)
$0 \leq V \leq 0.15$	"дуже низька"	1
$0.15 < V < 0.25$	"дуже низька"	$\mu_5 = 10 \times (0.25 - V)$
	"низька"	$1 - \mu_5 = \mu_4$
$0.25 \leq V \leq 0.35$	"низька"	1
$0.35 < V < 0.45$	"низька"	$\mu_4 = 10 \times (0.45 - V)$
	"середня"	$1 - \mu_4 = \mu_3$
$0.45 \leq V \leq 0.55$	"середня"	1
$0.55 < V < 0.65$	"середня"	$\mu_3 = 10 \times (0.65 - V)$
	"висока"	$1 - \mu_3 = \mu_2$
$0.65 \leq V \leq 0.75$	"висока"	1
$0.75 < V < 0.85$	"висока"	$\mu_2 = 10 \times (0.85 - V)$
	"дуже висока"	$1 - \mu_2 = \mu_1$
$0.85 \leq V \leq 1.0$	"дуже висока"	1

Результатом класифікації комплексного показника є лінгвістичний опис якості кредитного портфеля банку і додатково ступінь впевненості експерта в правильності його класифікації.

Підсумовуючи слід зазначити, що розроблена методика оцінювання якості кредитного портфеля банків має ряд переваг порівняно з існуючими методами оцінки.

Перевагами застосування нечітко-множинного підходу є таке: запропонований комплексний показник ураховує різні аспекти якості кредитного портфеля – дохідність, ризикованість, захищеність та є синтетичною величиною, рівнодіючою всіх сил, допомагає розв'язати проблему впорядкування багатовимірного статистичного матеріалу в єдину кількісну та якісну характеристику якості кредитного портфеля банку, прослідкувати її динаміку, виділити причини та фактори, що їх обумовлюють з метою врахування у стратегії подальшої кредитної діяльності, а також порівняти рівень розвитку кредитної діяльності даної банківської установи з іншими установами, розрахувавши для них аналогічний показник; даний підхід ураховує вплив суб'єктивного чинника на процес прийняття рішень, адже пропонується свого роду конструктор, який може бути використаний (зібраний) будь-яким експертом на свій розсуд та із урахуванням індивідуальності конкретного банку шляхом зміни значущості окремих показників в оцінці; якщо експерт добре знає банк із середини, то йому не

складе ніяких труднощів виділити саме ті фактори, які найбільш впливають на процеси кредитування, зіставити цим факторам кількісні показники і пронормувати їх.

Наук. керівн. Холодна Ю. Є.

**Література:** 1. Фурсова В. А. Удосконалення методики оцінки якості кредитного портфеля комерційного банку / В. А. Фурсова // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2011. – № 12. – С. 128–131. 2. Недосекин А. О. Комплексная оценка финансового состояния предприятия на основе нечетко-множественного подхода / А. О. Недосекин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vmggroup.ru/publications/public6.htm>. 3. Недосекин А. О. Лингвистический анализ гистограмм экономических факторов / А. О. Недосекин, С. Н. Фролов // Вестник ВГУ. Серия "Экономика и управление". – 2008. – № 2. – С. 48–55. 4. Недосекин А. О. Нечетко-множественный анализ риска фондовых инвестиций / А. О. Недосекин. – СПб., 2002. – 181 с. 5. Вітлінський В. Застосування інструментарію нечіткої логіки при формуванні кредитного портфеля / В. Вітлінський, В. Середюк // Вісник КНТУ. – 2012. – № 1. – С. 106–117. 6. Положення про порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями, затверджене Постановою Правління НБУ № 23 від 25.01.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0231>. 7. Інструкція про порядок регулювання діяльності банків в Україні, затверджена Постановою Правління НБУ № 368 від 28.08.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1028.722.40&nobreak=1>. 8. Вовк В. Я. Кредитування і контроль : навч. посібн. / В. Я. Вовк, О. В. Хмеленко. – К. : Знання, 2008. – 463 с.

УДК 336.713

**Жадан Ю. С.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКУ

*Анотація. Визначено поняття "платоспроможність банку". Розглянуто відмінність між поняттями "платоспроможність банку" і "ліквідність банку". Запропоновано практичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності механізму забезпечення ліквідності та платоспроможності банку.*

*Аннотация. Определено понятие "платежеспособность банка". Рассмотрено отличие между понятиями "платежеспособность банка" и "ликвидность банка". Предложены практические рекомендации, направленные на повышение эффективности механизма обеспечения ликвидности и платежеспособности банка.*

*Annotation. The concept of the bank solvency is defined. The difference between the concepts "bank solvency" and "bank liquidity" is considered. Practical recommendations on raising the efficiency of the mechanism providing the bank liquidity and solvency are offered.*

*Ключові слова: платоспроможність, ліквідність банку, надійність банку, фінансова стійкість банку.*

Одним із найбільш важливих завдань банку є забезпечення його фінансової стійкості. Головним критерієм цього є платоспроможність і ліквідність. Проблеми з ліквідністю призводять до погіршення платоспроможності та фінансової стійкості, оскільки становлять єдину систему взаємопов'язаних показників діяльності банку. Зберегти платоспроможність і ліквідність банку на прийнятному рівні досить важко, особливо якщо менеджерами обрані неадекватні методи управління платіжною позицією [1, с. 93]. Відповідність методів і способів залежить від правильного розуміння сутності ліквідності і платоспроможності та їхнього розмежування, адже, на сьогоднішній день, значною проблемою у науці є встановлення співвідношення даних понять, оскільки в даний час немає однозначного підходу до трактування категорій. Саме це й обумовлює актуальність та вагомість обраного дослідження.

Дослідженню платоспроможності банків приділяють значну увагу такі вітчизняні науковці: Мороз А. М., Аванесова І. А., Білик М. Д., Герасимович А. М., Ковальчук Т. Т., Коваль М. М. та ін. [2 – 5]. Також вагомий внесок зробили такі зарубіжні економісти, як: Лаврушин О. І., Роуз П. С., Р. Дж. Кемпбелл та ін.



Така кількість наукових робіт дає зробити висновок про те, що дане питання ще недосконало вивчене і потребує подальшого аналізу.

Тому мета даної статті полягає у теоретичному обґрунтуванні поняття "платоспроможність банку", а також у розробці практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності механізму забезпечення ліквідності та платоспроможності банку.

Існує безліч трактувань понять "платоспроможність" та "ліквідність". Вченими та практиками співвідношення даних категорій розглядається з трьох точок зору: як тотожні поняття; "ліквідність" більш широке поняття, ніж "платоспроможність"; ліквідність є умовою платоспроможності.

Найбільш точно визначення представлено Національним банком України: "Платоспроможність" (solvency) – спроможність банку виконати законні вимоги кредиторів. Платоспроможність характеризується рівнем забезпеченості фінансових зобов'язань банку власним капіталом. Неплатоспроможність банку визначається як його неспроможність протягом одного місяця в повному обсязі виконати законні вимоги кредиторів через відсутність коштів або зменшення розміру капіталу банку до суми, що становить менше третини суми, встановленої Національним банком як мінімально необхідної.

Поняття платоспроможності, як і поняття ліквідності характеризують здатність банку виконувати свої фінансові зобов'язання. Відмінність полягає в тому, що платоспроможність передбачає виконання зобов'язань за рахунок власного капіталу, тоді як ліквідність – повне виконання всіх зобов'язань банківської установи [6].

Можна виділити три ситуації за даними категоріями:

1) платоспроможність – ліквідність – за якою банк взагалі не має проблем у розрахунках за своїми зобов'язаннями та задоволенні потреб клієнтів у грошових коштах;

2) платоспроможність – неліквідність – коли банк по закінченню строку своїх зобов'язань не може їх погасити, але пізніше зможе за рахунок очікуваних грошових надходжень від операційної діяльності. А за прострочення строку платежу нараховує штрафні санкції;

3) неплатоспроможність – ліквідність – банк виплачує свої боргові зобов'язання у встановлений строк переважно за рахунок придбаної на ринку міжбанківських кредитів ліквідності [1, с. 97].

Передумовою ефективного виконання своїх функцій як окремим банком, так і всією банківською системою, є оптимальний рівень банківської ліквідності: він зумовлює їх надійність, фінансову стійкість і конкурентоспроможність.

Водночас недостатня чи надлишкова ліквідність негативно впливає, що має різноманітні прояви на мікро- та макрорівні. Зокрема, на макрорівні низька ліквідність банку обмежує його платоспроможність, спричиняє втрату клієнтської бази, довіри клієнтів, що ускладнює залучення депозитних ресурсів і доступ до зовнішніх (недепозитних) джерел фінансування для підтримання ліквідності.

Для ефективного залучення та розміщення банківських ресурсів з метою забезпечення належного рівня ліквідності та платоспроможності банку можна розробити адаптаційну систему прийняття рішень, основу якої складають різні напрями адаптивного регулювання, основними серед яких, що утворюють адаптивне кільце регулювання, відзначені:

оцінка ризиковості окремих активів банку, їхньої прибутковості та можливості перетворення в засоби платежу;

аналіз впливу на стан ліквідності окремих банківських операцій, здійснення яких супроводжується зміною структури активів і пасивів банку;

прогнозування змін співвідношення обсягу залучених ресурсів і виданих кредитів з урахуванням макро- і мікроекономічних факторів;

оцінка можливостей використання зовнішніх джерел поповнення ліквідних ресурсів;

збереження та розширення ринку клієнтів банку;

проведення повномасштабних маркетингових досліджень.

Важливість зворотного адаптивного зв'язку в якості регуляторного фактора у забезпеченні ліквідності та платоспроможності банку пов'язана з тим, що банк повинен мати можливість не просто оперативно розв'язувати питання, які виникають у ході аналізу показників ліквідності, залучаючи ресурси інших кредитних установ, а й здійснювати стратегічне планування й управління ліквідністю на основі поглибленого аналізу всіх факторів, які тією чи іншою мірою впливають на дієздатність банку виконувати свої фінансові зобов'язання [7, с. 105].

Ураховуючи, що ліквідність банку відображає потенційні можливості кредитного інституту щодо виконання своїх боргових і фінансових зобов'язань, ступінь досяжності яких визначається відповідно до статичної та динамічної оцінок ефективності використання банківських ресурсів та їхнього розміщення, можна зобразити такі підходи з удосконалення забезпечення ліквідності та платоспроможності банків, які дозволяють:

забезпечити ефективне залучення та використання банківських ресурсів за рахунок системи адаптаційного прийняття рішень та раціоналізації планування банківської діяльності для забезпечення ліквідності і платоспроможності;

покращити проведення аналізу економічної діяльності банків завдяки системному й комплексному врахуванню всіх складових ланок такого аналізу, оцінки фінансової стійкості банку;

підвищити ліквідність та платоспроможність банку за рахунок введення до розгляду аналітичної оцінки щодо формування кредитно-інвестиційного портфеля банку [8, с. 313].

Таким чином, дослідження проблеми розуміння понять "платоспроможність" і "ліквідність" банку показало, що в даний час у науці немає єдиного підходу щодо їхнього трактування. Тому дане питання потребує подальшого вивчення, а також втілення запропонованих рекомендацій.

Наук. керівн. Яременко О. Р.

**Література:** 1. Ребрик Ю. С. Проблема трактування категорій "ліквідність" та "платоспроможність" у банківській діяльності / Ю. С. Ребрик // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : збірник наукових праць. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2010. – Випуск 28. – С. 93–99. 2. Банківські операції / [Мороз А. М., Савлук М. І., Пуховкіна М. Ф. та ін.] ; за заг. ред. А. М. Мороза. – [3-тє вид.]. – К. : КНЕУ, 2008. – 608 с. 3. Аванесова І. А. Оцінка кредитної діяльності банку / І. А. Аванесова // Фінанси України. – 2010. – № 6. – С. 103–112. 4. Білик М. Д. Методологічні основи управління фінансовою стійкістю комерційного банку / М. Д. Білик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 5. – С. 54–58. 5. Аналіз банківської діяльності / [Герасимович А. М., Алексєнко М. Д., Парасій-Вергуненко І. М. та ін.] ; за ред. А. М. Герасимовича. – К. : КНЕУ, 2006. – 600 с. 6. Офіційний сайт Національного банку України. – Режим доступу : [http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=123537](http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=123537). 7. Гроші та кредит : підручник / М. І. Савлук, А. М. Мороз, М. Ф. Пуховкіна та ін. – К. : Либідь, 2009. – 331 с. 8. Черевик Н. В. Ліквідність та платоспроможність основних банків України / Н. В. Черевик // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4. – С. 311–313.

УДК 005.334:336.71

**Поліхронова О. В.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **БАНКІВСЬКІ РИЗИКИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ НИМИ**

*Анотація. Визначено сутність банківських ризиків, розкрито причини їх появи у банківській діяльності. Узагальнено ключові теоретичні засади і сучасні практичні методи управління банківськими ризиками. Показано негативний вплив ризиків на розвиток окремих банківських продуктів.*

*Аннотация. Определена сущность банковских рисков, раскрыты причины их появления в банковской деятельности. Обобщены ключевые теоретические основы и современные практические методы управления банковскими рисками. Показано негативное влияние рисков на развитие отдельных банковских продуктов.*

*Annotation. The essence of banking risks is disclosed, their causes are studied. The key theoretical principles and modern risk management practices in the banking activity are generalized. The negative impact of risks on the development of individual banking products is shown.*

*Ключові слова: банківський ризик, фінансовий ризик, функціональний ризик, зовнішній ризик, методи управління ризиками, страхування, хеджування.*

Ризик є невід'ємною складовою функціонування будь-якого банку. Банківська справа загалом є ризиковою, але передбачений та знижений до мінімального рівня ризик дає змогу отримувати стабільний прибуток. Разом з тим, угоди з підвищеним рівнем ризику при їх сприятливому завершенні приносять банкам високі прибутки. Тому управління банківськими ризиками, пошук оптимального їх співвідношення розглядається як одна з найважливіших проблем банків [1].

Таких банківських ризиків, як кредитний, інфляційний, валютний, інвестиційний, відсотковий, ризик ліквідності, не може уникнути жоден банк. Ризики притаманні більшості банківських операцій, причому збільшення рівня ризику майже пропорційно впливає на можливість збільшення прибутку. Оцінка прибутковості продуктів та підрозділів з урахуванням ризиків є базою щодо прийняття стратегічних управлінських рішень з розвитку та фінансування окремих напрямів банківської діяльності, формування переліку банківських продуктів, стимулювання якості та продуктивності праці персоналу банку.

Питання ефективного управління ризиками в банківській діяльності є предметом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних авторів, зокрема: Алексєєнка М. Д., О. Васюренка, В. Вітлінського, О. Вовчак, А. Герасимовича, Кириченко О. А., В. Міщенко, А. Мороза, О. Пернарівського, Л. Примостки, Т. Савченка, Т. Смовженко, М. Савлука та ін.



Однак проблема управління банківськими ризиками залишається нерозв'язаною через багаторанність процесу, розмаїття методів управління ризиками, напрямів їх мінімізації та потребує подальшого дослідження.

Мета статті полягає у визначенні поняття банківських ризиків, узагальненні ключових теоретичних засад і висвітленні сучасних практичних методів управління банківськими ризиками, розкрити негативний вплив ризиків на розвиток окремих банківських продуктів. Відповідно до мети встановлено такі завдання: визначити поняття ризиків банківської діяльності; розкрити сучасні методи управління банківськими ризиками; розкрити негативний результат впливу на банківські продукти.

У банківській діяльності ризик визначає ймовірність виникнення події, яка несприятливо позначиться на прибутку або капіталі комерційного банку.

Фінансові ризики виникають унаслідок здійснення банками кредитної, депозитної, інвестиційної діяльності. Вони визначаються ймовірністю грошових втрат і пов'язуються з непередбаченими змінами в обсягах, доходності, вартості та структурі активів і пасивів. Функціональні виникають при створенні будь-якого банківського продукту чи послуги, внаслідок неможливості своєчасно і в повному обсязі контролювати фінансово-господарську діяльність, збирати та аналізувати відповідну інформацію. До інших зовнішніх ризиків відносяться ризики, які не залежать від діяльності банку (політична ситуація в країні, соціально-економічне становище, форс-мажорні обставини).

Через існування великої кількості банківських ризиків виникає проблема вибору методів управління ними, а також необхідність забезпечити в кінцевому рахунку вирішення проблем з прийняття рішень про доцільність чи недоцільність укладання певних угод чи здійснення певних операцій та зниження їх ризикованості. Для цього існують певні методи управління банківськими ризиками.

Методи управління банківськими ризиками поділяються на такі групи:

1. Методи уникнення банківських ризиків, сутність яких полягає в ухиленні від ризикованої банківської діяльності. Методи уникнення можна застосовувати лише до внутрішніх банківських ризиків. Вони потребують відмови від певних видів банківської діяльності та, відповідно, призводять до втрати доходів від такої діяльності. Такі методи не є поширеними, оскільки, уникаючи ризику, банк позбавляє себе поточного та майбутнього прибутку.

2. Методи прийняття банківських ризиків, які включають такі підгрупи:

методи зниження банківських ризиків. Для зниження банківського ризику використовуються методи вдосконалення організаційної структури, підвищення кваліфікації персоналу, вдосконалення технічних засобів, диверсифікації, лімітування, моніторингу та контролю;

методи самостійного протистояння банківським ризикам. Методи самостійного протистояння банківським ризикам дають змогу покривати збитки за рахунок власних коштів. Якщо прибутку не вистачає для покриття збитків, банки створюють власні резервні фонди;

методи передання (трансферту) банківських ризиків. Методи трансферту банківських ризиків полягають у розподілі ризиків між іншими учасниками ринку: банками, підприємствами, будівельними, страховими, інвестиційними, факторинговими та лізинговими компаніями, іншими фінансовими організаціями.

Існують такі методи передання банківських ризиків, як страхування, хеджування, продаж активів та сек'юритизація, консорціуми та паралельні кредити, договори гарантії та поруки, факторинг та лізинг.

У сучасній практиці найбільш використовуваними з-поміж перерахованих методів є: страхування, хеджування та договори гарантії та поруки.

Страхування належить до методів передання ризику через укладення договору, в якому в ролі боржника виступає страхова компанія. Цей метод найчастіше використовується банками в Україні. Майже всі страхові компанії пропонують різні програми страхування, що дозволяють захистити банки від багатьох ризиків, пов'язаних з їх діяльністю [2].

Хеджування, як метод мінімізації ризику, передбачає визначення об'єкта хеджування та підбір до нього адекватного інструменту хеджування з метою компенсації збитків від об'єкта хеджування за рахунок прибутків від інструменту хеджування. Хеджування дозволяє банку ліквідувати як ризик, так і можливість отримання додаткового прибутку: якщо умови чи події будуть сприятливими з погляду об'єкта хеджування, будь-який прибуток автоматично перекриватиметься збитками від інструменту хеджування. Такий метод хоч і є ефективним, але позбавляє прибутку, тому рідко використовується вітчизняними банками.

Одним із способів передання банківських ризиків є укладення договорів гарантії та поруки. За договором поруки поручитель поручається перед кредитором боржника за виконання ним своїх зобов'язань. Порукою може забезпечуватися виконання зобов'язання частково або у повному обсязі. За гарантією банк, інша фінансова установа, страхова організація (гарант) гарантує перед кредитором (бенефіціаром) виконання боржником (принципалом) свого обов'язку. Гарант відповідає перед кредитором за порушення зобов'язання боржником [3].

Саме під впливом банківських ризиків в Україні повною мірою не знайшли свого практичного застосування світові методи надання банківських позичок такі, як револьверне кредитування (автоматично поновлюваний кредит) та контокорент. Але варто зазначити, що в Україні частіше використовуються овердрафт та кредитна лінія. Овердрафт виступає короткостроковим кредитом у межах встановленого ліміту, що дозволяє здійснювати розрахунки, коли коштів на поточному рахунку недостатньо. За кредитною лінією банк зобов'язується протягом певного періоду надавати кредити в межах узгодженої загальної суми. Револьверне кредитування дозволяє фірмі-боржнику запозичити



кошти в межах визначеного ліміту, погашати всю суму запозичень або її частину та проводити у разі необхідності повторне запозичення в межах строку дії кредитної лінії. Цей вид кредитування є однією з найбільш гнучких форм інвестиційного кредитування і часто надається без спеціального забезпечення. Контокорентний кредит передбачає відкриття банком рахунку, на якому враховуються всі операції підприємства. З цього рахунку банк здійснює розрахунки за поточними вимогами і зобов'язаннями підприємства [4].

Перспективи розвитку кредитної лінії, револьверного кредитування, овердрафту та контокоренту, як методів надання позик в Україні величезні. При правильному управлінні банківськими ризиками та їх мінімізації банки матимуть змогу використовувати нові види банківських продуктів, що покращить відносини з населенням та підприємствами, збільшить кількість клієнтів, а отже, і прибутки [5].

Отже, управління банківськими ризиками є найважливішим завданням будь-якого банку. Вибір правильного методу управління банківським ризиком дозволить підвищити надійність, стабільність та конкурентоспроможність банківської системи, що позитивно впливатиме на загальний економічний стан країни.

*Наук. керівн. Лебідь О. В.*

**Література:** 1. Примостка Л. О. Управління банківськими ризиками : навч. посібн. / Л. О. Примостка, М. П. Чуб, Г. Т. Карчева ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. О. Примостки. – К. : КНЕУ, 2009. – 600 с. 2. Бюлетень Національного банку України: щомісячне аналітично-статистичне видання НБУ. – 2011. – № 2 (215). – 199 с. – С. 38–42. 3. Копилев І. Ю. Грошовий обіг, банки та кредит : наочн. посібн. / І. Ю. Копилев, С. В. Кондратюк, О. В. Кондратюк. – Львів : Вид. "Край", 2006. – 168 с. 4. Пернарівський О. Аналіз, оцінка та способи зниження банківських ризиків / О. Пернарівський // Вісник Національного банку України. – 2005. – № 4. – С. 44–48. 5. Романенко Л. Ф. Ризики в банківській діяльності / Л. Ф. Романенко, А. В. Коротаєва // Фінанси України. – 2004. – № 5. – С. 121–127.

УДК 336.717

**Кадигрїб В. О.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЗАСТОСУВАННЯ КОРЕЛЯЦІЙНО-РЕГРЕСІЙНОГО АНАЛІЗУ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ ВПЛИВУ СТІЙКОСТІ БАНКУ НА ПРИБУТОК**

*Анотація. Досліджено та проведено кореляційно-регресійний аналіз впливу фінансової стійкості банку на його прибуток за допомогою розрахунку показника надійності та з урахуванням чистого прибутку поквартально. Зроблено висновки щодо сьогодишнього стану банку на базі проведеного аналізу.*

*Аннотация. Исследован и проведен корреляционно-регрессивный анализ влияния финансовой стойкости банка на его прибыль с помощью расчета показателя надежности и с учетом чистой прибыли поквартально. Сделаны выводы относительно сегодняшнего состояния банка на базе проведенного анализа.*

*Annotation. The cross-correlation and regressive analysis of the influence of the bank financial stability on its income is conducted through calculating the reliability index and taking into account the net quarterly income. Conclusion are drawn as to the current state of the bank on the basis of the conducted analysis.*

*Ключові слова: надійність банку, аналіз, чистий прибуток, кореляційно-регресійний аналіз.*

У зв'язку з істотними змінами на фінансовому ринку України зростає роль і значення аналізу фінансової стійкості як для самого банку, так і для його ділових партнерів, клієнтів, акціонерів банку і держави в цілому. Регулярне проведення банком аналізу своєї діяльності дає змогу йому ефективно



управляти активними і пасивними операціями для максимізації прибутку і забезпечення стабільного фінансового стану.

Це особливо важливо в сучасних умовах, коли загострилося суперництво банків і небанківських фінансово-кредитних установ, які виконують різні операції щодо залучення вільних грошових ресурсів підприємств і населення. Такі установи успішно конкурують із банками, здійснюючи суто банківські операції, а також операції, які банки не мають права виконувати відповідно до законодавства (страхування, операції з нерухомістю та ін.) [1].

Метою статті є встановлення тісноти зв'язку, того, як фінансова стійкість банку ПАТ КБ "ПриватБанк" впливає на його прибуток.

Дослідженням питань аналізу фінансової стійкості банків значну увагу приділили такі науковці, як: Рисін В. В., Водоп'янова Н. О., Пантелєєв В. П., Ямкова Ю. А. та ін. [2 – 5].

Метод кореляційного і регресійного аналізу широко застосовується для визначення тісноти зв'язку між показниками, що не знаходяться у функціональній залежності. Кореляція показує ймовірну залежність між явищами; вона може бути виявлена як між двома кількісними явищами, так і між багатьма величинами.

Безперечною умовою кореляційно-регресійного аналізу є забезпеченість статистичними даними, обґрунтованість застосування до явища, що вивчається, відповідної ймовірностної схеми (практично це зводиться до вибору відповідного явища).

Необхідно визначити залежність чистого прибутку від показника надійності банку.

Дане співвідношення не має функціональної залежності, тому варто розрахувати співвідношення між середніми величинами даних показників і на основі отриманих даних зробити наближені (враховуючи щільність зв'язку) прогнози. Вихідні дані для розрахунку кореляційно-регресивного аналізу подані в табл. 1.

Таблиця 1

**Вихідні дані для розрахунку кореляційно-регресійного аналізу ПАТ КБ "Приватбанк" [6]**

Період	Чистий прибуток, млн грн $Y_i$	Показник (коефіцієнт) надійності $X_i$
2 квартал 2013	758	14,85
1 квартал 2013	624	14,85
4 квартал 2012	1 532	13,35
3 квартал 2012	400	15,58
2 квартал 2012	323	15,36
1 квартал 2012	267	15,3
4 квартал 2011	1 425	16,52
3 квартал 2011	197	12,54
2 квартал 2011	782	9,9
1 квартал 2011	782	10,38
Сума	6 742	138,63

Значення  $X_{сер.}$  та  $Y_{сер.}$  визначаються за формулами (табл. 2):

$$X_{сер.} = \sum X_i / n, \quad (1)$$

$$Y_{сер.} = \sum Y_i / n, \quad (2)$$

де  $n = 10$ ;  $i = 1, \dots, 10$ .

Таблиця 2

**Значення  $X_{сер.}$  та  $Y_{сер.}$**

$X_{сер.}$	$Y_{сер.}$
13,86	674,2

Подальшому обчисленню надається таблична форма, що підвищує його наочність (табл. 3).

Таблиця 3

## Значення кореляційно-регресійного аналізу

№	(Xi – Xсер.)	(Xi – Xсер.) <sup>2</sup>	(Yi – Yсер.)	(Yi – Yсер.) <sup>2</sup>	(Xi – Xсер.) × (Yi – Yсер.)
1	0,99	0,97	83,80	7 022,44	82,71
2	0,99	0,97	-50,20	2 520,04	-49,55
3	-0,51	0,26	857,80	735 820,84	-440,05
4	1,72	2,95	-274,20	75 185,64	-470,80
5	1,50	2,24	-351,20	123 341,44	-525,75
6	1,44	2,06	-407,20	165 811,84	-585,15
7	2,66	7,06	750,80	563 700,64	1 994,88
8	-1,32	1,75	-477,20	227 719,84	631,34
9	-3,96	15,71	107,80	11 620,84	-427,21
10	-3,48	12,13	-240,20	57 696,04	836,62
Σ		46,11		1 970 439,60	1 047,03

$$r = \delta^2_{xy} / \delta x \times \delta y, \quad (3)$$

де  $\delta x = \text{SQR} (\sum ((Xi - X_{сер.})^2) / n)$ ;

$\delta y = \text{SQR} (\sum ((Yi - Y_{сер.})^2) / n)$ ;

$\delta^2_{xy} = 1/n \times \sum ((Xi - X_{сер.}) \times (Yi - Y_{сер.}))$ .

Підставляючи відповідні значення можна отримати (табл. 4):

Таблиця 4

## Величини коефіцієнта кореляції

$\delta x$	$\delta y$	$\delta^2_{xy}$	r
2,15	443,9	104,7	0,11

Вважаючи форму зв'язку лінійною ( $Y_{сер.} = a_0 + a_1 \times X_{сер.}$ ), слід визначити залежність прибутку банку від його стійкості. Необхідно розв'язати систему нормальних рівнянь:

$$n \times a_0 + a_1 \times \sum Xi = \sum Yi; \quad (4)$$

$$a_0 \times \sum Xi + a_1 \times \sum (Xi^2) = \sum (Xi \times Yi). \quad (5)$$

Розраховані величини наведені в табл. 5.

Таблиця 5

## Величини системи нормальних рівнянь

n	$\sum Xi$	$\sum Yi$	$\sum (Xi^2)$	$\sum (Xi \times Yi)$	a1	a0
10	13,86	674,2	1 967,94	94 511,38	22,5	362,35

Отже, рівняння регресії в кінцевому вигляді отримало такий вигляд:

$$Y_{сер.} = 362,35 + 22,5 \times X_{сер.}$$

Перевірка:

$$Y_{сер.} = 362,35 + 22,5 \times 13,86 = 362,35 + 311,85 = Y_{сер.} = 50,5.$$

Отримані дані свідчать про таке – при збільшенні в середньому коефіцієнта надійності банку (співвідношення капіталу банку і залучених коштів за мінімально допустимого значення не менше 5,0 %) прибуток банку зростає на:  $362,35 + 22,5 = 384,85$  млн грн.

Таким чином, ПАТ КБ "ПриватБанк" має достатню забезпеченість власним капіталом і, отже, достатню надійність, тобто він досяг того рівня, за якого не залежить від стихій у залученні вільних



коштів грошового ринку, бо має вдосталь своїх, дешевших, які можна розміщати в кредити господарюючим суб'єктам та в інвестиції.

*Наук. керівн. Тищенко В. Ф.*

**Література:** 1. Про банки і банківську діяльність : Закон України № 2121-III від 07.12.2000 р., із змінами, внесеними 11.08.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1087.635.40&побreak=1>. 2. Рисін В. В. Забезпечення та оцінка фінансової стійкості банку в умовах нестабільності / В. В. Рисін // Вісник УБС НБУ. – 2009. – № 2. – С. 70–74. 3. Водоп'янова Н. О. Финансовая устойчивость коммерческого банка / Н. О. Водоп'янова // Межвузовский сборник научных трудов по итогам III Открытой научной конференции ВолгГТУ "Молодежь и экономика: новые взгляды и решения". – 2003. – С. 11–12. 4. Пантелеев О. П. Финансовая стійкість комерційного банку: проблеми регулювання / О. П. Пантелеев, С. П. Халява // Банківська справа. – 1996. – № 1. – С. 32–35. 5. Ямкова Ю. А. Сутність фінансової стійкості комерційного банку / Ю. А. Ямкова, К. В. Павлюк // Наука й економіка. – 2011. – № 2. – С. 52–58. 6. Офіційний сайт ПАТ КБ "ПриватБанк". – Режим доступу : <http://privatbank.ua/about/finansovaja-otchetnost>. 7. Герасимович А. М. Аналіз банківської діяльності : підручник [Текст] [Електронний ресурс] / А. М. Герасимович, М. Д. Алексєнко, І. М. Парасій-Вергуненко. – Режим доступу : <http://pulib.if.ua/part/6456>.

---

**Шевченко О. В.**

УДК 336.71

Магістр 1 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ПОРТФЕЛЯ ОБЛІГАЦІЙ АТ "ОЩАДБАНК" ШЛЯХОМ ПОБУДОВИ ОПТИМІЗАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ**

*Анотація. Сформовано ефективний портфель облігацій АТ "Ощадбанк" на основі техніки імунізації та визначення дюрації базових активів шляхом побудови оптимізаційної моделі із застосуванням диверсифікації вкладень у боргові цінні папери.*

*Аннотация. Сформирован эффективный портфель облигаций АО "Ощадбанк" на основе техники иммунизации и определения дюрации базовых активов путем построения оптимизационной модели с использованием диверсификации вложений в долговые ценные бумаги.*

*Annotation. An efficient portfolio of the Joint-stock Company "Oshchadbank" bonds is formed on the basis of the immunization technique and determination of the base assets duration by means of constructing an optimization model with the use of diversification of investments in promissory securities.*

*Ключові слова: ефективний портфель, портфель облігацій, імунізація, дюрація.*

Задача оптимізації інвестиційного портфеля банку є достатньо обґрунтованою в умовах невизначеності, тобто коли неможливо спрогнозувати вплив кон'юнктурного ризику на його дохідність. Тому актуальність статті полягає у необхідності розробки нових прогресивних методик з формування й управління інвестиційним портфелем банку.

Мета статті полягає у розробці оптимізаційної моделі ефективного портфеля облігацій АТ "Ощадбанк" до погашення.

Об'єктом статті виступає процес формування ефективного портфеля облігацій АТ "Ощадбанк".

Предметом статті є сукупність теоретичних і практичних положень, методів та рекомендацій з формування інвестиційного портфеля банку на основі портфельного аналізу із застосуванням методів математичного моделювання.

Оскільки АТ "Ощадбанк" надає перевагу середньостроковим цінним паперам (64,32 % у портфелі до погашення) слід розглянути метод управління портфелем облігацій строком до погашення від 1 до 5 років на основі техніки імунізації [1].

Імунізація – техніка управління портфелем облігацій, що зводиться до формування портфеля облігацій з однаковою дюрацією.

---

© Шевченко О. В., 2013



Іноді враховують той факт, що середня дюрація портфеля може бути розрахована як середньозважена дюрація окремих облігацій на їх питому вагу у портфелі [2, с. 83].

Дюрація – міра середньої зрілості потоку платежів за облігаціями, а саме термін окупності інвестицій у такі облігації. Визначає чутливість таких грошових потоків до зміни відсоткової ставки, що прийнята за базу дисконтування, розраховується таким чином:

$$D = \frac{\sum_{i=1}^n (PV_i \times t_i)}{\sum_{i=1}^n PV_i}, \quad (1)$$

де  $PV_i$  – дисконтована вартість майбутніх виплат за облігацією;

$t_i$  – період надходження таких виплат;

$n$  – кількість періодів (днів) нарахувань [2, с. 647].

Для прогнозування зміни ринкової вартості облігації) використовують модифіковану дюрацію:

$$\frac{\Delta P}{P} = -MD \times \frac{\Delta i}{1+i}, \quad (2)$$

де  $MD$  – модифікована дюрація;

$i$  – ставка дисконтування;

$P$  – ринкова вартість облігації [2, с. 648].

$$MD = \frac{D}{1 + \frac{i}{m}}, \quad (3)$$

де  $D$  – дюрація;

$m$  – кількість купонних виплат у періоді [2, с. 647].

Таким чином, ринок державних облігацій України строком до погашення від 1 до 5 років із номінальною доходністю вищою за 12 % представлений 20 облігаціями [3].

Таким чином, спираючись на термін окупності інвестицій у певну облігацію на середньорічну ставку доходності можна сформувати найбільш прибутковий портфель із можливих на ринку, якщо частка кожного цінного папера не перевищуватиме заданого відсотка.

Якщо формувати конкурентний портфель у межах встановленого бюджету 2 057 743 тис. грн із десяти найдоходніших облігацій, та, враховуючи, що ризик за кожною із них приблизно однаковий із огляду на те, що емітентом є Міністерство фінансів України, то необхідно задати цільову функцію із певним набором обмежень [1].

Таким чином, портфель цінних паперів до погашення складатиметься з 10 активів, шт.:

x1 – облігації UA4000065221;

x2 – облігації UA4000065429;

x3 – облігації UA4000066195;

x4 – облігації UA4000134936;

x5 – облігації UA4000137277;

x6 – облігації UA4000064026;

x7 – облігації UA4000141592;

x8 – облігації UA4000142665;

x9 – облігації UA4000145973;

x10 – облігації UA4000151203.

Цільова функція в такому випадку матиме вигляд:

$$Z = \sum_{i=1}^{10} C_i \times x_i \rightarrow (\max), \quad (4)$$

де  $C_i$  – середньорічна доходність  $i$ -ї облігації;

$x_i$  – питома вага облігацій певного випуску;

$Z$  – доходність (% річних), що отримує АТ "Ощадбанк" за рік за умови втримання у портфелі до погашення визначеного моделлю оптимізації об'єму облігацій певного випуску.

Система обмежень складена у вигляді табл. 1.

Загальна вартість облігацій не повинна перевищувати рамковий бюджет, а саме – 2 057 743 000 грн [1].

Кількість облігацій, включених до портфеля, не повинна перевищувати їх випусків, що наведено у проспекті емісії.

Кількість облігацій – ціле число без округлень – обов'язковий параметр оптимізаційної моделі, що дозволяє уникнути спільного володіння одним цінним папером кількома установами.



Необхідно умовно задати параметр диверсифікації на рівні 30 % – тобто питома вага кожної облігації в портфелі не більше 30 % цього портфеля.

Таблиця 1

**Система обмежень цільової функції  
максимізації дохідності портфеля облігацій**

Обмеження	Математичний запис
Загальна вартість облігацій не повинна перевищувати рамковий бюджет, грн	$\sum x_i \times 1000 \leq 2\,057\,743\,000$
Кількість облігацій, включених до портфеля не повинна перевищувати їх випусків, шт.	$x_1 \leq 1404280$ $x_2 \leq 334900$ $x_3 \leq 1007000$ $x_4 \leq 2745100$ $x_5 \leq 1750000$ $x_6 \leq 1100$ $x_7 \leq 250000$ $x_8 \leq 1759740$ $x_9 \leq 1810000$ $x_{10} \leq 1493400$ [3]
Кількість облігацій – ціле число без округлень	$x_i$ – цілі числа
Питома вага кожної облігації в портфелі не більше 30 %	$\frac{x_i \times 1000}{2\,057\,743\,000} \leq 0,30$

Таким чином, за допомогою інтегрованого пакету MS Excel 2010 із застосуванням функції "Поиск решения" можна знайти оптимальну структуру портфеля облігацій, на основі цілочислового програмування на базі симплекс-методу (табл. 2).

Таблиця 2

**Оптимальна структура портфеля цінних паперів АТ "Ощадбанк" до погашення**

$x_i$	Облігація (код)	Вартість облігацій, тис. грн	Середньорічна дохідність, %	Частка у портфелі	Дохідність активу, % річних	Дюрація активу, днів	Дюрація портфеля, днів
$x_1$	UA4000065221	123 841	11,6892	0,0602	0,7035	940	56,588
$x_2$	UA4000065429	80 932	11,2181	0,0393	0,4412	940	36,942
$x_3$	UA4000066195	0	10,9900	0,0000	0,0000	993	0
$x_4$	UA4000134936	0	10,3319	0,0000	0,0000	665	0
$x_5$	UA4000137277	0	10,3604	0,0000	0,0000	663	0
$x_6$	UA4000064026	1 000	15,9454	0,0005	0,0077	1405	0,7025
$x_7$	UA4000141592	0	11,0501	0,0000	0,0000	940	0
$x_8$	UA4000142665	617 322	12,0059	0,3000	3,6018	1474	442,20
$x_9$	UA4000145973	617 322	11,9792	0,3000	3,5938	1461	438,30
$x_{10}$	UA4000151203	617 322	11,9593	0,3000	3,5878	1463	438,90
Усього:		2 057 739	-	1,0000	11,9358	-	1414

Отже, за результатами оптимізаційного моделювання визначено, що за наявності конкретно окресленого бюджету в розмірі 2 057 743 тис. грн, встановлених лімітів щодо вкладень в один актив (у даному випадку – облігації відмінних випусків) та довільної межі диверсифікації на рівні 30 %, можна сформувати портфель до погашення із шести облігацій найвищого ступеня дохідності

(колонка 4) та у пропорціях (колонка 5), зазначених у табл. 2, що дасть змогу максимізувати дохідність портфеля до 11,94 % із витратами на придбання цих облігацій у розмірі 2 057 739 тис. грн, що дасть змогу вивільнити додатково 4 тис. грн для більш перспективних вкладень АТ "Ощадбанк".

При цьому термін окупності такого портфеля складе 1 414 днів, або – 3 роки та 319 днів.

Наук. керівн. Жуков В. В.

**Література:** 1. Річний фінансовий звіт АТ "Ощадбанк" за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oschadnybank.com/ua/about/reporting/>. 2. Шарп У. Инвестиции / У. Шарп, Г. Александер, Дж. Бэйли ; [пер. с англ.]. – М. : ИНФРА-М, 2003. – XII. – 1028 с. 3. Інформація щодо умов випуску облігацій внутрішніх державних позик, які знаходяться в обігу станом на 15 березня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua>. 4. Про банки і банківську діяльність : Закон України № 2121-III від 07.12.2000 р., із змінами, внесеними 01.01.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>.

УДК 477(563)

**Пілат Г. І.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Проаналізовано сучасний стан ринку іпотечного кредитування України, динаміку обсягів іпотечних кредитів, їхньої вартості, структуру учасників, перспективи та перешкоди відновлення ринку у середньостроковому періоді. На основі аналізу розроблено ряд пропозицій щодо перспективних напрямів фінансової підтримки відновлення ринку.*

*Аннотация. Проанализированы современное состояние рынка ипотечного кредитования Украины, динамика объемов ипотечных кредитов, их стоимость, структура участников, перспективы и препятствия восстановления рынка в среднесрочной перспективе. На основе анализа разработаны ряд предложений по перспективным направлениям финансовой поддержки восстановления рынка.*

*Annotation. The current state of the mortgage market of Ukraine, the dynamics of mortgage loans, their cost, structure of members, prospects and barriers to the market recovery in the medium term were analysed. Based on the analysis a number of proposals on the promising areas of the financial support of the market recovery were developed.*

*Ключові слова: іпотека, іпотечний ринок, іпотечний кредит, вторинний і первинний ринок нерухомості.*

При сучасному розвитку банківських продуктів набирають знову актуальності і послуги кредитування, але поки що меншим попитом користується саме іпотечне кредитування. Перспективи посткризового відновлення економіки України тісно пов'язані з активізацією іпотечного ринку, здатного забезпечити процес акумуляції інвестиційних ресурсів фізичних і юридичних осіб, необхідних для розвитку житлового будівництва, промислової сфери, активізації суміжних сегментів фінансових і товарних ринків. Іпотечне кредитування – це сфера довгострокового вкладення капіталу і як будь-який механізм інвестування, розрахований на тривалий період часу.

Іпотечне кредитування в Україні стикається з головною проблемою – відсутністю достатньої кількості фінансових ресурсів у населення і, як наслідок, в економіці країни. Разом з тим ринок іпотеки продовжує перебувати в стагнаційному стані і потребує активного сприяння держави та підвищення ефективності заходів державного регулювання для створення позитивної динаміки його відновлення.

Вивченню проблем іпотечного кредитування в банках присвячено чимало праць сучасних економістів, серед яких можна виділити роботи Н. Блащук-Днев'яткіна, А. Ваніна, Т. Соковець та ін. [1 – 3].

Разом з тим залишається невисвітленим досить широке коло питань, пов'язаних зі специфікою проведення операцій іпотечного кредитування.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення іпотечного кредитування в Україні.



Аналізуючи стан і динаміку розвитку іпотечного ринку, потрібно враховувати, що іпотечними кредитами НБУ вважає всі кредити під заставу нерухомості, у тому числі нецільові. У першу чергу слід звернути увагу на такі характеристики, як обсяги іпотечного кредитування, регіональний розподіл ринку іпотечного кредитування, ступінь валютизації іпотечного ринку.

На початок вересня 2011 р. заборгованість населення перед фінансовими установами за іпотечними кредитами становила 97,87 млрд грн, що на 11,8 млрд грн менше, ніж на початку року.

Стагнація іпотечного ринку продовжується, хоча у першій половині поточного року мали місце очікування нарощення обсягів ринку, коли у травні-червні обсяги іпотечних портфельів банків стабілізувались, а у липні навіть зросли на 1,7 млрд грн.

В Україні для створення розвинутого іпотечного ринку з 2004 р. функціонує Державна іпотечна установа (ДІУ).

Після номінального збільшення обсягів іпотечних кредитів у 2009 р. унаслідок переоцінки їхньої валютної складової, у 2010 р. мало місце зменшення частки іпотечних кредитів у кредитних портфелях банків. Так, наприклад, із 2009 по 2011 рр. частка іпотеки в загальному кредитному портфелі банків скоротилася з 18,4 до 12,2 %, а в кредитному портфелі фізичних осіб – з 55 до 47,2 % (рис. 1) [1].

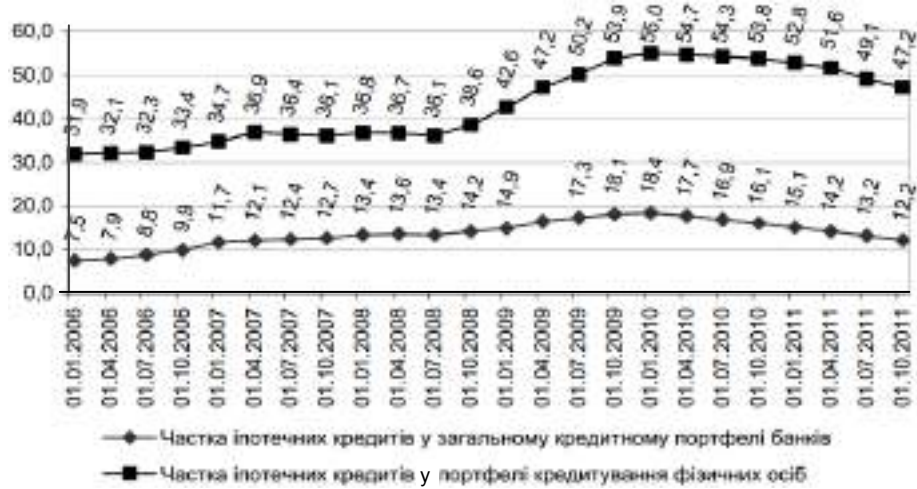


Рис. 1. Динаміка частки іпотечних кредитів у кредитному портфелі українських банків у 2006 – 2011 рр., млрд грн

Також про нерівномірність розвитку ринку іпотечного кредитування свідчить і нерівність середньозважених процентних ставок за позиками, які на кінець 2012 р. коливались від 10,1 до 18,1 % при середньому по Україні рівні 16,1 % (рис. 2) [2].



Рис. 2. Середньозважені ставки за іпотечними кредитами по областях України за 2012 р.



Серед позитивних тенденцій ринку варто відзначити зростання протягом 2011 р. кількості банків, що надають іпотечні кредити. В останній декаді жовтня 2011 р. 32 банки з числа 50 банків-лідерів за показником обсягів активів пропонують кредити на вторинне житло. Відповідно перспективи відновлення іпотечного ринку в Україні у поточній ситуації цілком залежать від розвитку банківської системи, що, зважаючи на обмеженість ресурсної бази банків та високу ризикованість банківської іпотеки, все ще суттєво гальмує відновлення іпотечного ринку. У жовтні 2011 р. було оголошено про намір уряду створити на базі Ощадбанку іпотечну компанію, яка б займалась рефінансуванням іпотечних кредитів комерційних банків. Крім того, планується створити державну страхову компанію, в якій би проводилось страхування іпотечних кредитів, намічених рефінансувати. Таким чином, ідеться про створення цілого іпотечного консорціуму, успішна діяльність якого може покращити ситуацію на ринку із довгостроковими ресурсами та хеджувати частину фінансових ризиків іпотеки [1]. В Україні налічується близько 7 млн сімей, у яких ускладнені житлові умови [2]. Ураховуючи низькі темпи зведення нового житла та наближення кінця п'ятдесятирічного терміну експлуатації панельних будинків, побудованих в Україні в 70-ті роки минулого століття, який припадає на 2020-ті рр., вплив цього фактора у середньостроковій перспективі зростатиме.

ДФСМБ здійснює підтримку іпотечного кредитування молодих сімей шляхом безпосереднього надання іпотечних кредитів молодим сім'ям за зниженими відсотковими ставками (таблиця) та компенсації частини відсоткової ставки за кредитами, наданими банками.

Таблиця

#### Динаміка розвитку молодіжного житлового кредитування в Україні

Роки	Виділено з Державного бюджету, тис. грн	Виділено з місцевих бюджетів, тис. грн	Надано кредитів	Проінвестовано житла, кв. м.
2004	122 700,76	19 680,13	1 601	113 370,70
2005	110 571,38	20 823,07	1 089	79 834,10
2006	91 002,02	34 289,28	646	45 653,00
2007	94 273,30	51 450,45	632	44 977,60
2008	76 799,37	56 538,10	486	35 225,40
2009	0	34 191,34	127	9 323,60
2010	36 119,96	31 102,49	242	17 298,30
2011	59 999,90	40 253, 213	340	23 338,58
2012	24 891,26	37 735,71	194	13 886,60

Недоліки системи іпотечного кредитування [3]: умови надання іпотечних кредитів залишаються досить жорсткими, особливо щодо першого внеску – інколи до 50 % вартості житла. Високими є відсоткові ставки за іпотечними кредитами; окремі інші вимоги до позичальників: наявність додаткового забезпечення, високої офіційної зарплатні, кредитної історії – також залишаються суттєвими в іпотечних угодах; слід зважати на недоліки законодавчо-нормативної бази, які полягають, зокрема, у недіючому реєстрі іпотек, недосконалому законодавчому регулюванні процедур звернення щодо стягнення на предмети іпотеки, які підвищують ризикованість іпотечних угод; невизначеність ситуації на ринку нерухомості, ймовірність другої хвилі кризи, відсутність довгострокових кредитних ресурсів, що зумовлюють підвищену ризикованість користування іпотечними кредитами.

Пропозиції щодо вдосконалення державних заходів відновлення іпотечного ринку: продовження фінансування пільгових програм надання іпотечних кредитів за участю Державного фонду сприяння молодіжному житловому будівництву: збереження планомірності фінансування та недопущення припинення сплати частини відсоткової ставки, що компенсується; пільгові кредити надавати в обсязі 50 – 60 % вартості житла, що купується. Це дасть можливість суттєво збільшити кількість сімей, охоплених програмами молодіжного будівництва. Кошти державного фінансування зведення житла доцільно спрямувати на добудову незавершених об'єктів та створення інфраструктури мікрорайонів. Щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення іпотечного ринку необхідно забезпечити доопрацювання та ухвалення Закону "Про фонди банківського управління", урегулювати процес переходу поточної практики реєстрації іпотек та відповідних правочинів у систему єдиного реєстру відповідно до Закону "Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обмежень".

Наук. керівн. Колодізев О. М.

**Література:** 1. Блашук-Дев'яткіна Н. З. Ринок іпотечного кредитування житла в Україні: особливості функціонування у 2004 – 2012 рр. / Н. З. Блашук-Дев'яткіна // Вісник Львівської державної фінансової академії. – Львів : ЛДФА, 2012. – № 18. – 292 с. 2. Ванін А. О. Тенденції розвитку іпотечного кредитування в Україні [Текст] / А. О. Ванін // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2012. – № 5. – С. 231–233. 3. Соковець Т. В. Оцінка забезпеченості населення доступним житлом в Україні / Т. В. Соковець // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. – 2012. – С. 40–46. 4. Череп А. В. Стан та перспективи розвитку іпотечного кредитування в Україні / А. В. Череп, А. К. Ярова // Економічний простір. – 2011. – № 48. – С. 171–180.

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

## **МЕЖСТРАНОВЫЕ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В МИРЕ И В УКРАИНЕ**

*Аннотация. Раскрыто понятие "межстрановые миграции". Проанализированы основные тенденции миграционных потоков как в мире, так и в Украине, а также раскрыты основные причины и последствия миграций для Украины.*

*Анотація. Розкрито поняття "міждержавні міграції". Проаналізовано основні тенденції міграційних потоків як у світі, так і в Україні, а також розкрито основні причини та наслідки міграцій для України.*

*Annotation. The article reveals the concept of cross-country migration. The main trends in migrations both in the world and in Ukraine are analyzed. The causes and consequences of migration for Ukraine are revealed.*

*Ключевые слова: межстрановые миграции, миграционные потоки, страны-доноры, страны-реципиенты.*

Из года в год миллионы людей, покидая свою родину, пересекают границы других стран в виду различных причин: экономических, политических, национальных, социальных, семейных, личных и т. п. Эти масштабные перемещения часто объединяют в понятие "межстрановые миграции населения", которые в наше время приобрели глобальный характер и затронули почти все страны мира. Поэтому выбранная тема весьма актуальна.

Эту проблему исследовали такие ученые, как: Позняк О. В., Пальян З. О., Рыбаковский О. Л., Ионцев В. А., И. Цапенко, М. Денисенко, О. Чудиновских, Ю. Шишков и др.

Целью данной статьи является анализ основных тенденций миграций как в мире, так и в Украине, выявление основных причин миграций, а также определение последствий межстрановых переселений населения (на примере нашей страны).

Как утверждает Ионцев В. А., доктор экономических наук, международные миграционные потоки, образовавшие в настоящее время своеобразную "нацию мигрантов", по численности входящую в десятку самых многочисленных государств Земли, охватили в 90-е гг., по существу, все страны мира, став поистине проблемой, затрагивающей сотни миллионов людей. В ней отражаются острые современные противоречия между национальными и иностранными гражданами в странах-реципиентах (расовая и национальная вражда, конкуренция на рынке труда); между рабочими-мигрантами и работодателями (усиление эксплуатации со стороны последних, уменьшение заработной платы); между развитыми и развивающимися государствами (разрыв в экономическом развитии, обусловленный неравноправными соотношениями высококвалифицированных кадров, то есть так называемой "утечки мозгов", и др.) [1].

Кроме того, миграционное движение в значительной мере влияет и на демографические процессы отдельных стран и регионов мира. Именно в последние 10 – 20 лет население многих развитых стран мира в значительной мере стало расти и развиваться за счет притока иммигрантов.

С каждым годом масштабы миграции возрастают. По оценке ООН, мировая численность эмигрировавших в другие страны в 2010 г. составила 214 млн человек, это в три раза больше по сравнению с 1960 г. Близкую оценку дает и Всемирный банк: сейчас в мире 215,8 млн жителей иностранного происхождения или 3,2 % населения Земного шара: и это не считая иностранцев без легального статуса. Активизируются переезды населения в связи с учебой, долговременными командировками и контрактами, сменой места жительства. В настоящее время главенствующую роль приобрела трудовая миграция, или миграция рабочей силы. Население эмигрирует с целью поиска работы, так как нет возможности трудоустройства на прежнем месте жительства.

Основной поток мигрантов направлен из развивающихся стран в развитые промышленные, прежде всего в Австралию, Западную Европу (Люксембург, Австрия, Норвегия, Бельгия), Канаду (рис. 1).

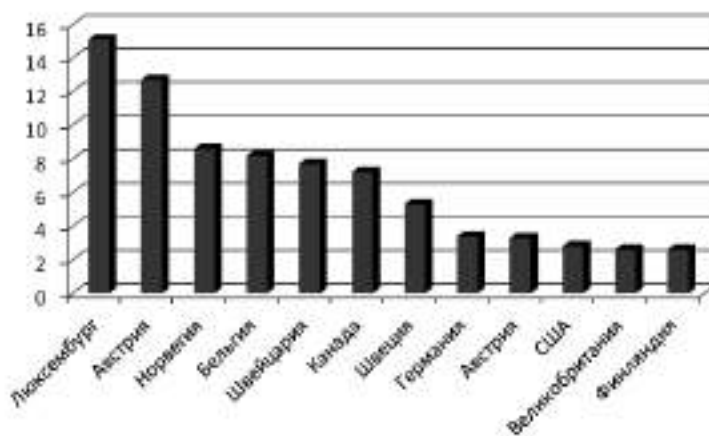


Рис. 1. Доля мигрантов среди занятого населения некоторых развитых стран, (2012 г.), тыс.

В своей статье И. Цапенко, доктор экономических наук ИМЭМО РАН, утверждает, что развитые страны испытывают острую потребность в мало- и неквалифицированном персонале, необходимом для выполнения низкооплачиваемых, грязных, тяжелых, опасных работ, непривлекательных для местных жителей. Это, прежде всего, в таких отраслях, как строительстве, сельском хозяйстве, сфере бытовых услуг и общественном питании [2, с. 3].

Кроме того, в последнее время активизировался выезд рабочей силы из государств Восточной Европы и стран бывшего СССР. В соответствии с данными 2008 года из Украины за период 2005 – 2008 гг. с целью трудоустройства выехало 1,2 – 1,5 млн чел. Поставщиками рабочей силы на мировом рынке также являются Индия, Пакистан, Алжир, Мексика, Филиппины, Колумбия, Вьетнам, Ирландия, Турция, СНГ. Важно отметить, что значительное увеличение межстрановых переселений наблюдается в пределах третьего мира. Новым в мировой миграции является формирование центров притяжения рабочей силы на Ближнем и Среднем Востоке (Саудовская Аравия, Бахрейн, Кувейт, Израиль), в Латинской Америке (Аргентина, Бразилия, Венесуэла), в Юго-Восточной Азии (Сингапур, Гонконг, Япония), на юге Африки (ЮАР).

Одной из основных закономерностей миграции, как отмечал в своих трудах немецкий географ Э. Равенштейн, является закономерность так называемая "Ближе к дому". Большая часть мигрантов переселяется лишь на небольшие расстояния. Крупнейшие международные потоки рабочей силы приходят из соседних стран [3].

Что же касается Украины, то она одновременно является и страной-донором, и страной-реципиентом (хотя и в незначительных масштабах). В целом миграционный поток Украины, как отмечал в своей статье Позняк О. В., движется в направлении с запада на восток. Уровень участия населения работоспособного возраста в трудовой миграции с запада на восток уменьшается (рис. 2) [4].

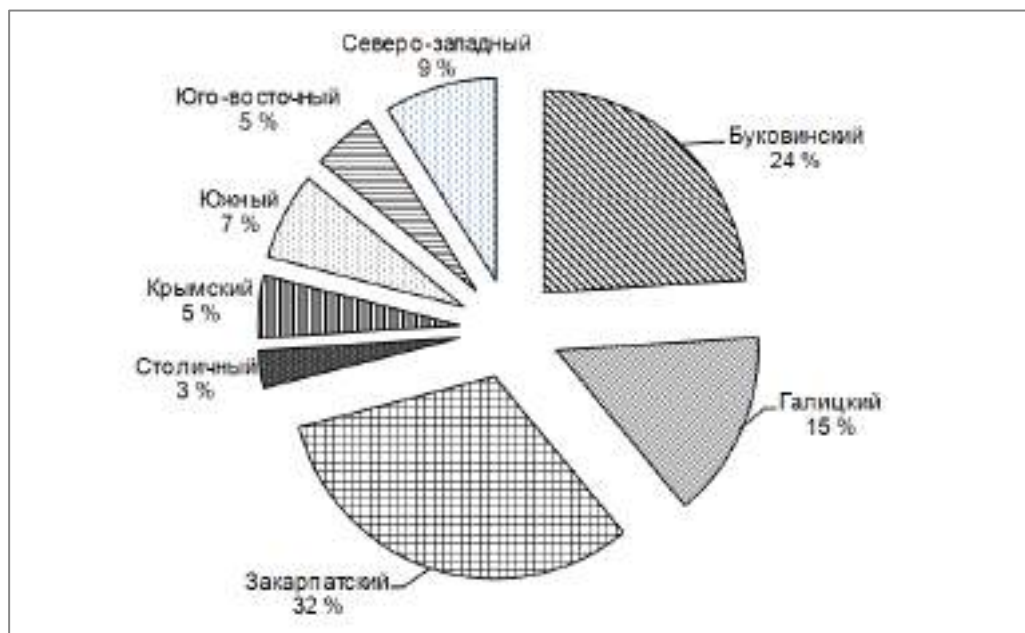


Рис. 2. Уровень участия населения работоспособного возраста в трудовых миграциях Украины (2011 г.), %



Повышенное активное участие населения западных регионов в миграционных процессах обусловлено близостью государственных границ Украины к другим странам ЕС, это значительно облегчает и удешевляет осуществление трудовой миграции в эти страны. Наименьшая миграционная активность присуща жителям Киева, для которых местный рынок труда является более привлекательным, чем рынки труда зарубежных стран. Что же касается юго-восточной части Украины, можно заметить, что большая активность населения в миграциях наблюдается в Южном регионе [4].

Также можно наблюдать отличия в направлениях внешних трудовых миграций мужчин и женщин. Женщины направляются в большинстве случаев в такие страны, как: Италия, Турция, Португалия, Польша. Что касается мужчин, то они эмигрируют в Россию, Чехию, Венгрию. Трудовые мигранты-мужчины за рубежом преимущественно заняты в строительстве (67,6 %), сельском хозяйстве (8,4 %), которое меньше требует профессиональных знаний. Женщины же заняты в домашнем хозяйстве (36 %), где работают горничными, нянями, сиделками с людьми пожилого возраста, медицинскими сестрами. Выполнение таких обязанностей требует не только определенной профессиональной подготовки, но и знаний иностранного языка. Кроме того, интересной является социально-демографическая дифференциация трудовых эмигрантов по странам-реципиентам. Наиболее образованные трудовые эмигранты из центральных и северных регионов Украины, как правило, уезжают в Германию, Израиль, США, а также в Испанию, Италию, Россию [5, с. 56].

Что же побуждает украинцев покидать свою родину и трудоустраиваться за ее пределами? Главной причиной эмиграции является нестабильная экономическая ситуация в стране, что порождает безработицу. Это касается в основном жителей маленьких городов и сел, которые не могут трудоустроиться из-за недостаточного количества рабочих мест. Получив образование, они вынуждены искать работу за рубежом. Кроме того, это приносит ощутимую выгоду (в плане заработной платы). Зарплата населения Украины в несколько раз ниже, чем в других странах, куда и направлены миграционные потоки. Там украинцы получают более достойную оплату своего труда. Об этом свидетельствуют данные Госкомстата: в настоящее время средняя зарплата в Украине составляет 1 812 гривен (около \$230), тогда как за рубежом можно зарабатывать \$500 – 1500. То же самое касается выплачиваемых пособий и пенсий в нашей стране. Кроме того, утечка молодых талантов из Украины связана с плохой социальной защищенностью, социальным обеспечением. Украинские граждане сталкиваются с такими проблемами, как медицинское обслуживание, получение образования, которое сейчас стало достаточно затратным. Перечисление причин оттока рабочей силы за рубеж среди украинского населения можно продолжать и продолжать, и, к сожалению, ни одна из этих причин до сих пор не решена. Более того, они все более и более заостряются.

Все миграционные процессы для любой страны не проходят бесследно. Какие-то несут положительные последствия, какие-то – отрицательные. Какие же последствия для Украины несет эмиграция рабочей силы? Во-первых, это так называемая "утечка мозгов". Украина с каждым годом теряет все больше и больше высокообразованных специалистов, которые ищут более достойную жизнь за границей. Вследствие этого рынок труда на Украине представлен менее образованными кадрами, наблюдается недостаток профессионалов в той или иной области. Во-вторых, как утверждает в своей статье Пальян З. О. – кандидат экономических наук, доцент КНУ им. Т. Г. Шевченка – в стране усугубляется демографический кризис, следствием которого является суженное воспроизводство населения (рис. 3) [5, с. 54].

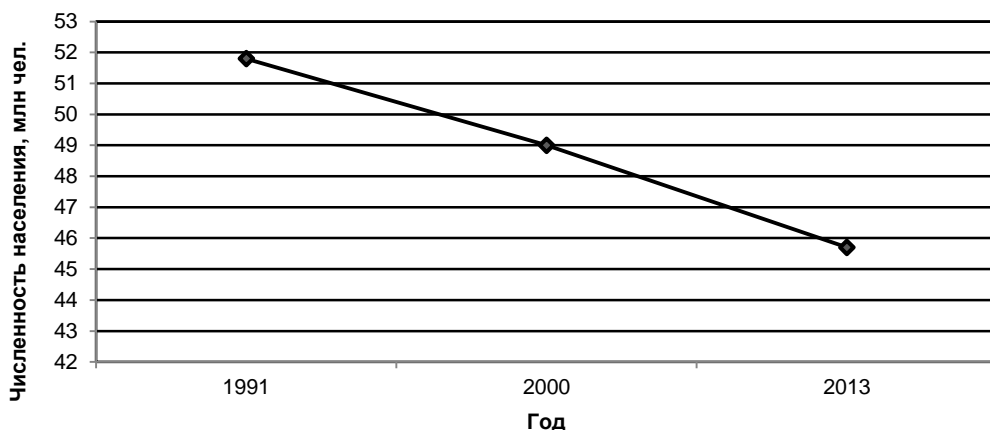


Рис. 3. Численность населения Украины с 1993 по 2013 гг.

Потеря населения молодого и среднего возраста ухудшает не только трудовой потенциал Украины, но и репродуктивный. Это связано с тем, что отток поколения родителей может привести к снижению количества рожденных детей в стране. Средний возраст эмигрантов-украинцев составляет 36,2 лет. Иными словами, наша страна теряет население репродуктивного возраста, которое могло родить детей второго и третьего поколения.



Нельзя пренебрегать тем фактом, что Украина имеет помимо эмигрантов также иммигрантов. Как восточноевропейская страна Украина находится на пути миграционного потока из стран Востока в Западную Европу, вследствие значительная часть иммигрантов в Европу остается на территории нашей страны. Также возвращаются на родину ранее эмигрировавшие. Но, к сожалению, они возвращаются уже в немолодом возрасте (средний возраст равен 52 годам), усложняя тем самым ситуацию с пенсионным обеспечением. Это приводит к старению украинского населения и к увеличению уровня смертности [5, с. 54].

Итак, активизация миграционного движения в значительной степени влияет на природное воспроизводство населения. Низкий и неадекватный уровень заработных плат, безработица, отсутствие социальной защиты вынуждает украинцев эмигрировать в другие страны с целью материального обеспечения жизни. Украина постепенно теряет высокообразованный трудовой потенциал. На взгляд автора, решить эту проблему в состоянии только государство, приняв различные меры с целью уменьшения оттока рабочей силы. Во-первых, создание большего количества рабочих мест, безусловно, сократит число эмигрантов. Во-вторых, необходимо улучшить экономическую ситуацию в стране, поднять уровень зарплат, пособий, пенсий. Также улучшить социальную защищенность украинских рабочих.

Научн. рук. Зайцева И. С.

**Литература:** 1. Официальный сайт Библиотекар.Ру. – Режим доступа : [http://www.bibliotekar.ru/mezhduna\\_godnye-otnosheniya-2/64.htm](http://www.bibliotekar.ru/mezhduna_godnye-otnosheniya-2/64.htm). 2. Цапенко И. Движущие силы международной миграции населения // Мировая экономика и международные отношения. – К., 2010. – С. 3–14. 3. Рыбаковский О. Л. Межрегиональные миграции населения // Экономика регионов : сборник статей. – М., 2011. – С. 23–35. 4. Позняк О. В. Особенности развития миграционных процессов в регионах Украины / О. В. Позняк // Демоскоп – К., 2010. – С. 34–50. 5. Пальян З. О. Статистический анализ миграционных процессов в контексте воспроизводства населения Украины / З. О. Пальян // Статистика Украины : сборник статей. – К., 2012. – С. 49–58.

УДК 316.334.2(575.4+477)

**Искандеров Я. Н.**

Магистр 2 года обучения  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнецца

## **СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТУРКМЕНИСТАНА И УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

*Аннотация. Рассмотрена социальная составляющая устойчивого развития Туркменистана и Украины в современных условиях глобализации. Проанализированы особенности государственной политики Туркменистана и Украины, а также ее влияние на динамику основных показателей уровня жизни населения. Особое внимание уделено рассмотрению основных проблем и перспектив Туркменистана в области социально-экономического развития.*

*Анотація. Розглянуто соціальну складову сталого розвитку Туркменістану та України в сучасних умовах глобалізації. Проаналізовано особливості державної політики Туркменістану і України та їх вплив на динаміку основних показників рівня життя населення. Особливу увагу приділено розгляду основних проблем і перспектив Туркменістану в галузі соціально-економічного розвитку.*

*Annotation. The social aspect of the steady development of Turkmenistan and Ukraine in today's globalized world is considered. The features of the Turkmen and Ukrainian state policy, and its impact on the dynamics of main indicators of living standards are analysed. Particular attention is paid to the main problems and prospects of Turkmenistan in the field of social and economic development.*

**Ключевые слова:** устойчивое развитие, глобализация, социум, уровень жизни.

Прошло 20 лет с момента принятия концепции устойчивого развития, основная идея которой заключается в обеспечении благоприятных условий жизни нынешнего и будущего поколений

© Искандеров Я. Н., 2013



при сохранении окружающей среды. Однако ее реализация – процесс весьма сложный и на данный момент нельзя сказать, что в мире проблемы социального развития полностью решены. Так, до сих пор свыше миллиарда людей на планете по-прежнему проживают в условиях крайней нищеты [1], миллионы людей не имеют работы и все большее число обществ распадается по причинам расового, этнического или социального характера. Поэтому тема данной статьи, безусловно, является актуальной.

Формирование устойчивого развития как современного императива является результатом исследований многих ученых мира в течение продолжительного периода времени – от В. Вернадского, Э. Леруа, С. Подолинского, П. Тайяр де Шардена до Ден Медоуза, А. Низа, Г. Одум, У. Ростоу, а затем и до современных авторов – А. Гора, В. Данилова-Данильяна, Н. Реймерса и др. Сейчас устойчивое развитие, невзирая на дискуссии о точности термина, возможности реализации и его необходимости (например, работы Бьорна Ломборга [2] и др.) является основополагающим корректирующим дополнением к практически всем документам, планам действий, стратегиям на международном и государственном уровнях. На данном этапе мирового развития любая страна, если она хочет быть равноправным партнером на международной арене, должна в той или иной степени следовать принципам устойчивого развития, сформулированным в Рио-де-Жанейро в 1992 г.

Целью данной статьи является анализ социальной составляющей устойчивого развития в Туркменистане и Украине в условиях глобализации и выявление условий ее дальнейшего развития.

В эпоху глобализации решение социальных проблем является одной из приоритетных задач во всем мире и каждого государства в частности. Именно поэтому одной из компонент концепции устойчивого развития является социальная составляющая устойчивого развития, которая рассматривает проблемы бедности, занятости, прав трудящихся и др. Но, даже учитывая все приложенные усилия, за три десятилетия продовольственная проблема не только не перестала быть глобальной, но и "карта голода" значительно расширила свою географию [3].

В конституциях большинства стран СНГ общественная сущность их государственности определена как социальное государство. При этом конституционные нормы о социальном государстве во многом лишь декларированы, и их еще предстоит в полной мере реализовать на практике. Не менее важной задачей, которая стоит перед учеными стран СНГ, является разработка различных аспектов концепции социального государства, адекватной условиям стран СНГ [2]. Страны СНГ прошли определенный путь в направлении формирования социального государства. Опыт многих европейских социальных государств показывает, что они берут на себя заботу о социальной справедливости, благоденствии граждан, их социальной защите, развивают солидарность и заботу самого общества о социальном состоянии этого общества всемерно, как базу для сильной социальной политики, развивают социальную рыночную экономику, повышают социальную ответственность бизнеса, то есть социальные государства не полагаются на стихию рынка и не уходят из экономической и социальной жизни своей страны [2].

Конституции стран СНГ провозглашают права человека и гражданина неотъемлемыми. Государство в лице своих органов и должностных лиц выступает гарантом прав человека, его партнером. Права и свободы человека являются неотчуждаемыми и принадлежат каждому от рождения. Государство напрямую названо социальным в Конституциях Республики Армения (ст. 1), Республики Беларусь (ст. 1), Грузии (преамбула), Республики Казахстан (ст. 1.), Российской Федерации (ст. 7, ч. 1), Республики Таджикистан (ст. 1) и Украины (ст. 1) [2].

В преамбуле Конституции Туркменистана, принятой 18 мая 1992 г. XIV сессией Верховного совета (Меджлиса) 12-го созыва с внесенными в нее 27 декабря 1995 г. изменениями и дополнениями, особо отмечается задача гарантии прав и свобод каждого гражданина. А в статье 3 установлено: "Государство ответственно перед гражданином и обеспечивает создание условий для свободного развития личности, защищает жизнь, честь, достоинство и свободу, личную неприкосновенность, естественные и неотчуждаемые права гражданина" [2].

Верховная рада Украины, принимая на V сессии 28 июня 1996 г. основной Закон страны, подчеркнула, что она "проявляет заботу об обеспечении прав и свобод человека и достойных условий его жизни". Этой теме посвящена ст. 3 Конституции, гласящая: "Человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью. Права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность деятельности государства. Государство отвечает перед человеком за свою деятельность. Утверждение и обеспечение прав и свобод человека являются главной обязанностью государства" [2].

В Туркменистане одним из основных приоритетов устойчивого развития на современном этапе является улучшение благосостояния населения. Об этом свидетельствуют его участие во многих программах ООН по социально-экономическому развитию, а также разработанная "Национальная программа социально-экономического развития Туркменистана на 2011 – 2030 годы", целью которой является в короткие сроки добиться выхода страны в ряды государств с высоким уровнем качества жизни, быстроразвивающейся экономикой, опираясь на богатейший природный потенциал, а также на финансовые и трудовые ресурсы. С этой целью был принят следующий пакет законодательных актов: Закон о государственных гарантиях равноправия женщин от 14 де-

кабря 2007 года; Закон о борьбе с торговлей людьми от 17 декабря 2007 года; Закон о международных договорах от 10 мая 2010 года [4].

Были ратифицированы следующие международные договоры: Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах от 1 мая 1997 года и второй Факультативный протокол, направленный на отмену смертной казни от 11 января 2000 года; Конвенция о правах ребенка от 29 апреля 2005 года; Конвенции о правах инвалидов от 4 сентября 2008 года [4].

Следует проанализировать, какое влияние оказали предпринятые со стороны государства меры, направленные на динамику основных показателей уровня жизни населения Туркменистана и Украины. Согласно данным Всемирного Банка, средний возраст в Туркменистане на 2011 год составил 65 лет, что намного меньше, чем в Украине, где средний возраст составляет 71 лет. Благодаря предпринятым мерам со стороны государства, в обеих странах наблюдается тенденция к улучшению этого показателя, так как в 1993 г. продолжительность жизни в Туркменистане составляла

63 года, а в Украине – 68 лет.

ВВП на душу населения в 2012 году составил в Туркменистане 5 500 дол. США, а в Украине – 3 500 дол. США. Но, тем не менее, по этому показателю обе страны отстают от среднего уровня ВВП в странах Европы и Центральной Азии, где он составляет 6 636 дол. Этот показатель также продолжает увеличиваться (по сравнению с 2003 г. почти в 5 раз) [5].

Коэффициент рождаемости в 2011 г. в Туркменистане выше по сравнению со средним уровнем в развивающихся странах Европы и Центральной Азии 1,8 (на одну женщину) и составил 2,4 на одну женщину, а в Украине – 1,5. Однако в Туркменистане он имеет тенденцию к снижению по сравнению с 2003 г. – 2,7 на одну женщину, в то время как в Украине наблюдается рост по сравнению с 2003 г. – 1,2 [5].

Высокие темпы развития промышленности обусловили рост городов и городского населения. Со времени переписи населения 1984 г. в Туркменистане городское население увеличилось к началу 2011 г. и относительно общего числа доля городского населения составляет 50,8 %, а в Украине – 69,1 %. В настоящее время в Туркменистане сохраняется высокий уровень естественного прироста населения, который должен привести к быстрому росту численности населения в последующие годы. Большая часть естественного прироста приходится на долю сельского населения. Так, по данным Всемирного Банка, доля сельского населения по отношению к общему числу составила 51 % в 2011 г. и по сравнению с 2003 г. снизилась на один процент [5]. По состоянию на декабрь 2011 года в Украине проживает 45,6 млн человек (рисунок). В 1991 году этот показатель равнялся 52 млн человек. Таким образом, за годы независимости население Украины сократилось на 6,4 млн человек, или более чем на 12 % [6].

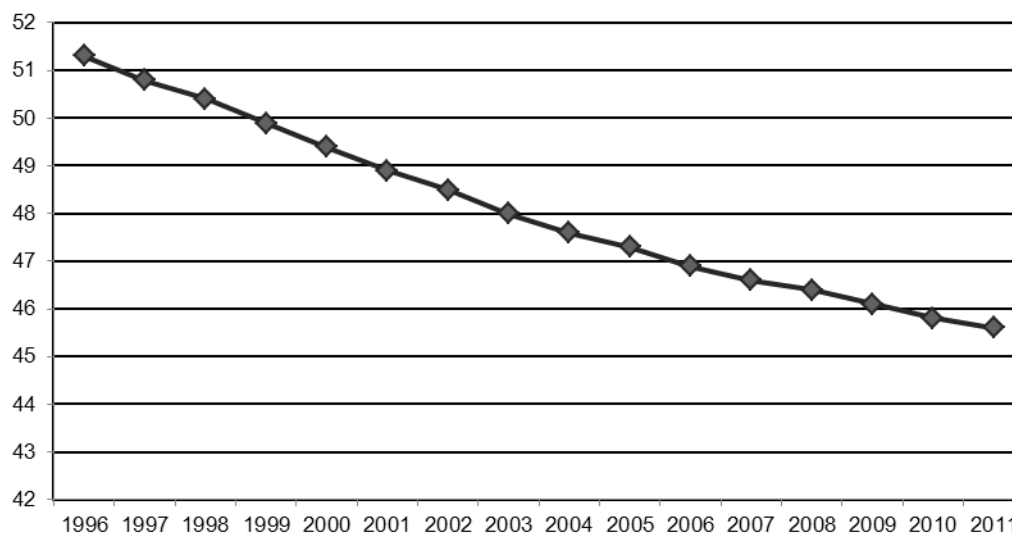


Рис. Динамика численности населения Украины [6]

К сожалению, Украина входит в группу стран – мировых "лидеров" по темпам вымирания. По данным Государственного комитета статистики Украины (ГКС), естественный прирост населения в 2011 году составляет минус 4,4 человека на 1 000 жителей. Следует отметить, что в эту группу стран входят преимущественно государства Центральной и Восточной Европы, а также практически все европейские страны СНГ [6].

На современном этапе с уверенностью можно сказать, что страна "идет в ногу" со временем: Туркменистан присоединился к более чем 120 международным договорам, а также стал членом многих международных организаций, что свидетельствует о признании международным сообществом его усилий по внесению значимого вклада в глобальное развитие [7].



Одной из отличительных черт политики Туркменистана является социальная направленность государственных расходов. Важно отметить, что на современном этапе в Туркменистане большое значение придается экономическим, социальным и культурным правам, а также правам на здравоохранение и образование. Планы Туркменистана в области социально-экономического развития постепенно сокращают разрыв между условиями жизни в городских и сельских районах. За последние годы Туркменистан добился 11-процентного экономического роста и стал приверженцем защиты прав женщин и детей. В области социального развития Туркменистана также важно отметить запрещение использования детского труда, повышение информированности населения о документах по правам человека, и усовершенствования образовательной системы, введение в действие нового Семейного кодекса и законов об укреплении прав человека. Туркменистан является участником многих основных документов по правам человека и то, что он пересмотрел свою Конституцию, показывает его приверженность делу защиты прав человека и решимость проводить широкие реформы, а также и выполнять международные обязательства [7].

В то же время страна продолжает сталкиваться с трудностями на пути к полной реализации прав человека и должна достичь дальнейшего прогресса в некоторых областях.

Для дальнейшего устойчивого развития и улучшения социальной составляющей в Туркменистане важно воплощение в жизнь "Национальной программы социально-экономического развития Туркменистана на 2011 – 2030 годы"; необходимо усовершенствование существующего законодательства и разработка новых законов и норм с учетом положений международных договоров по правам человека, ратифицированных Туркменистаном. Перед Туркменистаном по-прежнему стоит задача укрепить национальный потенциал в области прав человека. Необходимо продолжать реализацию программы просвещения по вопросам прав человека и повышения информированности общественности.

Современный ход глобальных экономических процессов обуславливает необходимость рассматривать вопросы преобразования национальной социально-экономической системы Украины и Туркменистана сквозь призму проблем, исходящих не только из особенностей национальных социально-экономических отношений и рыночных механизмов, но и с учетом мировых и глобальных рынков, поскольку, как показывает практика, воздействие глобальных процессов на национальную экономику сводится к подчинению последней законам глобального рынка.

*Научн. рук. Крюкова О. Н.*

**Литература:** 1. Форум тысячелетия, проведенный в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций, 22 – 26 мая 2000 г. // Официальные материалы. – 8 авг. 2000. – 21 с. 2. Покровский В. А. Социальное государство в конституции СНГ / В. А. Покровский // 10 лет СНГ: опыт, проблемы, перспективы. – 2001. – С. 130. 3. Оленьев В. В. Глобалистика на пороге XXI века / В. В. Оленьев, А. П. Федотов // Вопросы философии. – 2003. – № 4. – С. 18–30. 4. Официальный сайт Организации Объединенных Наций. – Режим доступа : <http://www.un.org/ru>. 5. Всемирный Банк [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://data.worldbank.org/country/turkmenistan>. 6. Демографические тенденции в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rb.com.ua/rus/marketing/tendency/8227>. 7. Доклад Рабочей группы по универсальному периодическому обзору Туркменистана [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.un.org/ru/development/surveys/social.shtml>. 8. Семенов Е. Развитие стальных / Е. Семенов // Экономічна енциклопедія : у 3-х т. – Т. 3. – К. : ВЦ "Академія", 2002. – С. 283. 9. Орхусская конвенция: руководство по осуществлению. Организация Объединенных Наций – Женева : ООН, 2000. – 305 с. 10. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.un.org/russian/document/declarat/summitdecl.htm>.

---

**Пуша М. С.**

УДК 338.124.4

Магістр 2 року навчання

факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **КРИЗИ В ЕКОНОМІЦІ, ЇХ ВИДИ, СУТНІСТЬ ТА НАСЛІДКИ**

*Анотація. Розкрито сутність криз та кризових явищ у розвитку соціально-економічної системи, охарактеризовано їх види, причини та наслідки, що безпосередньо впливають на розвиток ринкової економіки України.*

---

© Пуша М. С., 2013



*Аннотация. Раскрыта сущность кризисов и кризисных явлений в развитии социально-экономической системы, охарактеризованы их виды, причины и последствия, которые непосредственно влияют на развитие рыночной экономики Украины.*

*Annotation. The essence of crisis and crisis phenomena in the development of the social and economic system are revealed. Their types, causes and consequences that directly affect the development of the market economy of Ukraine are characterized.*

*Ключові слова: криза, антикризове управління, класифікація видів криз, причини криз, наслідки кризи.*

Кожна економічна система або навіть далекий від економічної категорії процес може зіткнутися із таким багатограним явищем, як криза. Упродовж усього історичного розвитку економіки та функціонування економічних систем країн світу ведеться постійна боротьба із кризовими явищами та наслідками. Проте проблема подолання криз ускладнюється тим, що кризи неоднакові не тільки за причинами і наслідками, але й за самою своєю суттю. Необхідність у розгалуженій класифікації криз пов'язана з диференціацією засобів і способів управління ними. Якщо є типологія і розуміння характеру кризи, з'являються можливості зниження її гостроти, скорочення часу тривалості і забезпечення безболісності протікання.

Метою даної статті є висвітлення сутності криз у розвитку соціально-економічної системи та узагальнення їх видів.

Проблема виникнення економічних криз є предметом дослідження багатьох вчених, таких, як: Дж. М. Кейнс, К. Маркс, П. Самуельсон, Р. Дж. Хоутрі, Й. Шумпетер, Дж. Тобін, К. Ерроу, Дж. Стігліц, Ф. Кідланд та Е. Прескот. Серед вітчизняних вчених варто відмітити великий вклад та наукові праці М. Туган-Барановського, М. Кондратьєва, В. Гейця, Є. Перепьолкіна, А. Гончарука, Д. Лук'яненка, В. Василенка, Л. Дмитриченко, а також В. Іноземцева, Є. Балацького, С. Глазьева, С. Меньшикова, Ю. Яковця та ін.

У сучасному розумінні криза (від грец. *krisis* – вихід, закінчення, суд і вище справедливе покарання) – розлад, занепад, загострення (політичних, економічних, соціальних) протиріч. В економічному контексті – це крайнє загострення протиріч у соціально-економічній системі, що загрожує її життєстійкості в навколишньому середовищі [1, с. 586].

Будь-яка соціально-економічна система (підприємства, суспільна формація тощо) має дві тенденції свого існування:

функціонування – підтримка, збереження функцій, що визначають цілісність соціально-економічної системи, її якісну визначеність та сутнісні характеристики;

розвиток – придбання нової якості, що змінює стабільність й умови функціонування соціально-економічної системи. Фактором розвитку є підвищення продуктивності праці, зміна його характеру, виникнення нової технології, посилення мотивації діяльності.

Зв'язок функціонування і розвитку відображає можливість і закономірність настання та подолання криз. Функціонування стримує розвиток і в той же час є його живильним середовищем; розвиток руйнує багато процесів функціонування, але створює умови для його більш стійкого здійснення [2, с. 11]. Проте кризи відображають не тільки протиріччя функціонування і розвитку, але можуть виникати й у самих процесах функціонування, тобто утворюватися цією системою як закономірний наслідок або помилка цих процесів. Також кризи не обов'язково є руйнівними – вони можуть протікати з різною мірою гостроти.

Існують загальні і локальні кризи. Загальні кризи охоплюють соціально-економічну систему, локальні – тільки частину її. Це поділ криз за масштабами прояву. Звичайно, він носить умовний характер. У конкретному аналізі кризових ситуацій необхідно враховувати межі соціально-економічної системи, її структуру і середовище функціонування, бо звичайно ж криза має особливість впливати по-різному на кожну державу із будь-яким типом економічної системи та рівнем розвитку національної економіки настільки по-різному, що в одній державі може зруйнувати економіку, а в іншій залишити мінімальні, ледве відчутні наслідки свого протікання.

Розрізняють такі види криз за відповідними ознаками їх класифікації:

1. За масштабами прояву: загальні та локальні;

2. За проблематикою можна виділити макро- і мікрокризи. Макрокризі властиві досить великі обсяги і масштаби проблематики. Мікрокриза охоплює тільки окрему проблему чи групу проблем. Ще однією особливістю кризи є те, що вона, коли є навіть локальною чи мікрокризою, як ланцюгова реакція може поширюватися на всю систему чи всю проблематику розвитку, тому що в системі існує органічна взаємодія всіх елементів, і проблеми не зважуються окремо.

3. За причиною виникнення: природні, суспільні та екологічні кризи;

4. За структурою відносин у соціально-економічній системі і диференціацією проблематики її розвитку можна виділити окремі групи економічних, соціальних, організаційних, психологічних, технологічних криз.

Економічні кризи відображають гострі протиріччя в економіці країни чи економічному стані окремого підприємства, фірми. Це кризи виробництва і реалізації товару, взаємин економічних агентів, кризи неплатежів, втрати конкурентних переваг, банкрутства й інші [3, с. 14].



У групі економічних криз окремо можна виділити фінансові кризи. Вони характеризують протиріччя в стані фінансової системи чи фінансових можливостей фірми. Це кризи грошового вираження економічних процесів.

Політичні кризи (складовими елементами яких є, зокрема: втрата респектабельності й авторитету апарату управління, розкол у партіях; ідеологічна криза – руйнація принципів, підвалин, моральності, зростання злочинності; криза реалізації інтересів різних соціальних груп та класів тощо), як правило, торкаються всіх сторін розвитку суспільства і з часом трансформуються в кризи економічні. Непомірна бюрократизація часто є проявом організаційної кризи [4].

Під час соціальних та економічних перетворень виникають психологічні кризи, що виявляються у вигляді стресу, який набуває масового характеру; це почуття непевності, паніки, страху за майбутнє, незадоволення роботою, правовою захищеністю та соціальним станом.

Технологічна криза виникає як криза нових технологічних ідей в умовах явно вираженої потреби в нових технологіях, наприклад, це може бути криза технологічної несумісності виробів, криза відторгнення нових технологічних рішень. Такі кризи можуть виглядати як кризи науково-технічного прогресу.

Структурна криза є порушенням закону пропорційного розвитку суспільного виробництва. Це виявляється в серйозних диспропорціях між галузями, з одного боку, і випуском найважливіших видів продукції в натуральному вираженні, необхідних для збалансованого розвитку, з іншої [2, с. 34].

Кризи також можуть бути передбачуваними (закономірними) й несподіваними. Передбачувані кризи настають як етап розвитку системи. Причини криз – це сукупність факторів впливу на соціально-економічну та інші системи, що зумовлюють виникнення і характер протікання криз, а також є визначальними в обґрунтуванні доцільності застосування певного інструментарію прогнозування та боротьби з ними. Різновидом передбачуваних криз є циклічна криза, звісно, за умови, що відома та вивчена її природа і характер. Несподівані кризи (зумовлені суб'єктивними причинами) є результатом, наприклад, помилок в управлінні, катастрофічних природних явищ, економічної залежності тощо. Існують також кризи явні – протікають помітно й легко виявляються – та приховані – чим і обумовлена небезпечність таких криз [4].

Для розпізнавання кризових ситуацій, що виникають, велике значення має їхня типологія. Кризи бувають регулярні (циклічні), які повторюються з певною закономірністю, і нерегулярні.

Економічною наукою розроблено цілу низку різних теорій, що пояснюють причини економічних циклів і криз, що відображені у табл. 1.

Таблиця 1

#### Теорії циклів і криз

Автори теорії	Назва та сутність теорії
Хоутрі Р. Д.	Грошова теорія, яка пояснює цикл експансією банківського кредиту
Шумпетер І. А. та Хансен Е. Х.	Теорія нововведень, що пояснює цикл використанням у виробництві важливих нововведень
Пігу А. С. та У. Беджгот	Психологічна теорія, що трактує цикл як наслідок хвиль песимістичного й оптимістичного настрою, що охоплюють населення
Дж. Гобсон, Дж. Фостер, Кетчінгс та ін.	Теорія недоспоживання, що вбачає причину циклу в занадто великій частці доходу, що припадає багатим і ошадливим людям, порівняно з тою, що може бути інвестована
Ф. Хайєк, Л. Мізес та ін.	Теорія надмірного інвестування, прихильники якої вважають, що причиною рецесії є, швидше, надмірне, ніж недостатнє інвестування
Джевонс, Мур	Теорія сонячних плям – погоди – врожаю

Представники неокласичної та ліберальної шкіл вважали причиною криз недоспоживання населення, що, як наслідок, викликає умовне надвиробництво. Тому дієвим засобом від криз вважалось стимулювання споживання. Проте низька платоспроможність є скоріше наслідком, ніж причиною кризи.

Фрідріх А. фон Хайєк, прихильник ринкової свободи й послідовний супротивник державного втручання, вважав, що кризи надвиробництва виникають через надлишкове фінансування з боку держави (дешевих кредитів, накачування попиту).

Отже, перелічені теорії пояснюють циклічний розвиток економіки, який характеризують цикли різної тривалості. Тобто, в результаті закономірного виникнення та дослідження кризових ситуацій вчені різних напрямів мали можливість виокремити такі різновиди циклів, які зазначені у табл. 2 [5, с. 345].

## Теорії економічного циклу

Автор теорії економічного циклу	Довжина	Головні особливості циклу
Дж. Кітчін	2 – 4 роки (короткостроковий цикл)	Комерційні цикли – рівень завантаженості виробничих потужностей – обсяг запасів – коливання ВВП, інфляція, зайнятість
В. Мітчелл	3 – 3,5 роки (короткостроковий цикл)	Кризи як багатофакторний процес – кожен є унікальним та має власні причини та пояснення
К. Жугляр	7 – 12 років (середньостроковий цикл)	Інвестиційний цикл – коливання ВВП, інфляції, зайнятості
К. Маркс	10 – 14 років (середньостроковий цикл)	Періодичне поновлення основного капіталу, заміна виробничих фондів
С. Кузнець	15 – 20 років (середньостроковий цикл)	Будівельні цикли, поновлення житлового фонду та виробничих споруд
Кондратьєв М. Д.	40 – 60 років (довгостроковий цикл)	Технічний прогрес, структурні зміни
Дж. Форестер	200 років	Поява нових видів енергії та матеріалів
Е. Тофлер	1 000 – 2 000 років	Розвиток цивілізації

Дж. М. Кейнс вважав економічні кризи неминучими в умовах класичного капіталізму й такими, що випливають з природи властивого йому ринку. Як принципово необхідний засіб згладжування проблем кризи й безробіття Кейнс висунув ідею забезпечення державного втручання в економіку з метою стимулювання ефективного сукупного попиту.

Виходячи із зазначеного, регулярні економічні кризи впливають на все господарство і породжують вагомі проблемні ситуації. Регулярні кризи перевиробництва дають початок новому циклу, в ході якого економіка поступово проходить 4 фази і готує основу для наступної кризи:

перша фаза – криза, або спад – скорочення виробництва і ділової активності, падіння цін, затоварювання, зростання безробіття, різке збільшення кількості банкрутств;

друга фаза – депресія, або станція – пристосування господарського життя до нових умов, набуття нової рівноваги;

третья фаза – поживлення – починаються капіталовкладення, зростає виробництво, зайнятість населення, і це поживлення охоплює передусім ті галузі, що постачають засоби виробництва;

четверта фаза – підйом, або бум – прискорення економічного розвитку виявляється в серії нововведень, появи нових товарів, нових підприємств, стрімкому зростанні капіталовкладень та рівня життя населення [6, с. 36].

Серед інших розрізняють проміжні, часткові та галузеві кризи.

Проміжна криза перериває на певний час проходження будь-якого з етапів. Він менш глибокий і триваліший порівняно з регулярною кризою і носить локальний характер.

Визначальною рисою часткової (приватної) кризи є те, що вона охоплює не всю економіку, а окремі її сфери (наприклад, нафтова криза).

Галузева криза охоплює одну з галузей національного господарства (наприклад, переорієнтування оборонного комплексу країни).

Отже, можна зробити висновок, що проміжні кризи – це кризи, що не дають початок новому циклу, а зупиняють на певний час просування фази підйому та поживлення; часткові кризи – це кризи, що охоплюють не всю економіку, а яку-небудь сферу суспільного відтворення; галузева криза – охоплює одну із галузей національного господарства; структурна криза є порушенням закону пропорційного розвитку суспільного виробництва. На кожну країну криза має свої прояви наслідки, бо вона порушує економічну систему як всередині країни, так і ззовні, що в свою чергу викликає ланцюгову реакцію і відображається на інших державах. Це може бути як підвищення рівня безробіття та інфляції всередині, так і зниження діяльності національної економіки країни на зовнішньоекономічній арені, спад виробництва, банкрутство підприємств, занепад галузей тощо.

Можна додати, що всі кризові явища пов'язані між собою: так, наприклад, фінансова криза в країні чи різка девальвація національної валюти, як наслідок кризи, може спричинити не тільки проблеми у сфері економіки, але й призвести до появи структурної, соціальної або політичної криз.



Отже, криза – це певний етап функціонування і розвитку соціально-економічної системи, який зумовлює об'єктивну необхідність її якісної трансформації як способу виходу з неї. До визначення поняття кризи слід підходити, враховуючи не тільки наявні негативні наслідки, але й з позитивних причинно-наслідкових зв'язків. Запобігання кризи можливе лише шляхом подолання низки її соціально-економічних причин і передумов, що реалізується, зокрема, через усвідомлення негативного впливу ігнорування об'єктивних економічних законів, негативних наслідків надмірної суб'єктивізації економічних відносин [4].

Виходячи з історичного досвіду, кризи, як правило, можна передбачити, спрогнозувати, а при бажанні й викликати; кризи можна прискорювати, випереджати, відсувати (запобігати), тобто кризові процеси певною мірою можуть бути керованими; також до криз можна й необхідно готуватися. Ефективне управління здатне прискорити вихід з кризи та мінімізувати її наслідки.

Тривалість і глибина кризи є наслідком помилок в антикризовому управлінні, недосконалості законодавчих актів та дій відповідальних суб'єктів. Проте економічна криза може стрімко розвиватися та породжувати нові негативні наслідки як на мікро-, так і на макрорівнях, тому для зменшення негативних наслідків для економіки держави – треба зміцнювати відсталі галузі шляхом розвитку НТП, задати курс розвитку держави у напрямі більшої економічної автономії, укріплювати національну валюту шляхом збільшення золотого запасу держави, виробляти та експортувати конкурентоспроможні вітчизняні товари на міжнародні ринки, покращити протікання економічних, соціальних і політичних процесів усередині країни та знизити рівень енергозалежності від інших держав. Усе це надасть змогу мінімізувати негативні наслідки як внутрішньої, так і зовнішньої економічної загрози.

*Наук. керівн. Попов О. Є.*

**Література:** 1. Міждисциплінарний словник з менеджменту : навч. посібн. / [Д. М. Черваньов, О. І. Жилінська, М. В. Петровський та ін.] ; за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К. : Нічлава, 2011. – 624 с. 2. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 504 с. 3. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посібн. / В. О. Василенко. – [вид. 2-ге, виправл. і доп.] – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 504 с. 4. Кухта П. В. Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" [Електронний ресурс] / П. В. Кухта. – 2012. – № 10. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1439.htm>. 5. Тараненко І. В. Структура економічного циклу та особливості циклічного розвитку відкритої економіки України в контексті виходу зі світової фінансово-економічної кризи / І. В. Тараненко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). – Том 1. – С. 343–357. 6. Бондар В. О. Ситуаційний менеджмент : навч. посібн. / В. О. Бондар. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 388 с.

---

**Дехтяренко І. В.**

УДК 005.951:331.108.43

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

## **АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ТА МЕТОДІВ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Розглянуто різноманітні підходи та методи оцінки трудового потенціалу в сучасних умовах діяльності українських підприємств. Зроблено аналіз основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. На основі аналізу виділено основні підходи до економічної природи категорії "трудова потенціал". Відображено взаємозв'язок та вплив трудово-ого потенціалу на діяльність підприємства в цілому.*

*Анотация. Рассмотрены различные подходы и методы оценки трудового потенциала в современных условиях деятельности украинских предприятий. Сделан анализ основных методических подходов к оценке трудового потенциала. На основе анализа выделены основные подходы к экономической природе категории "трудова потенціал". Отражены взаимосвязь и влияние трудового потенциала на деятельность предприятия в целом.*

---

© Дехтяренко І. В., 2013

*Annotation. The article discusses various approaches and methods of assessing the labour potential in the current conditions of Ukrainian enterprises. The basic methodological approaches to the assessment of the labour potential are analysed. Based on the analysis the main approaches to the economic nature of the category of labour are identified. The relationship and influence of the labour potential on the company's activity as a whole is highlighted.*

*Ключові слова: потенціал, підприємство, персонал, трудовий потенціал, трудові ресурси, методи оцінки трудового потенціалу, підходи оцінки трудового потенціалу.*

Ефективність використання трудових ресурсів у сучасних умовах функціонування кожного підприємства розглядається у вигляді конкурентних переваг. Таким чином, трудовий потенціал, будучи складовою частиною економічного потенціалу, відіграє в ньому ключову роль. Одночасно праця є чинником виробництва, впливає на його кінцеві результати і може бути представлена як самостійний об'єкт економічної оцінки.

Питання визначення сутності трудового потенціалу є предметом дослідження провідних вітчизняних вчених. Теоретичні, методологічні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем управління персоналом і трудовим потенціалом дістали значного розвитку в роботах таких українських вчених, як: Добикіна О. К., Новікова М. М., Отенко І. П., Пономаренко В. С., Гонтарева І. В., Гриньова В. М. та ін. [1 – 5]. У роботах вчених висвітлюються різноманітні підходи та методи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства. Але існує проблема – не існує єдиних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства.

Метою статті є дослідження підходів та методів щодо визначення оцінки трудового потенціалу підприємства.

Слід розглянути декілька визначень вітчизняних вчених щодо визначення поняття трудового потенціалу. Добикіна О. К. вважає, що трудовий потенціал – це продуктивна здатність підприємства, що визначається особистісними здібностями індивідів з урахуванням сформованих взаємозв'язків з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства [1]. Отенко І. П. розглядає трудовий потенціал як складне поєднання фізичних і творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурних установок і традицій [3]. Новікова М. М. зазначає, що трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [2].

Таким чином, трудовий потенціал підприємства становить сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

Велику роль у формуванні та розвитку трудового потенціалу підприємства відіграють такі фактори [5]:

- 1) географічні;
- 2) демографічні;
- 3) соціальні;
- 4) економічні.

Найбільший вплив на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства надають соціальні та економічні умови функціонування підприємства.

Існує три основні підходи до оцінки трудового потенціалу [3]:

- 1) витратний;
- 2) порівняльний;
- 3) результативний.

Витратний підхід щодо оцінки трудового потенціалу підприємства дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу [3].

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на порівнянні трудових потенціалів окремих працівників [3].

Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу [3].

Існують різноманітні методи оцінки трудового потенціалу підприємства, їх розділяють на [4]:

- 1) якісні;
- 2) кількісні;
- 3) комбіновані.

До якісних методів відносять: метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, метод "360 градусів" [4].

До кількісних методів відносять: рейтинговий метод, ранговий метод та метод визначеного розподілу [4].

До комбінованих методів відносять: метод анкетування, метод порівняння парами, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності та метод



класифікації. Через різноманіття методів оцінки трудового потенціалу слід розглянути більш детально кожний із методів [4].

Метод інтерв'ю передбачає, що трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання.

Метод вільних характеристик передбачає, що керівництво чи кадрова служба просто виділяє найяскравіші здобутки та найгірші помилки в роботі людини, і зіставляючи їх робить висновки.

Метод ділових ігор передбачає, що трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в ситуаційних іграх, змодельованих під конкретну організацію.

Метод "360 градусів" передбачає, що трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення.

Рейтинговий метод полягає в тому, що трудовий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його трудових якостей за оцінними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями.

Ранговий метод передбачає, що кілька керівників складає рейтинг співробітників, потім усі рейтинги звіряються, найнижчих скорочують.

Метод визначеного розподілу передбачає, що трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які в сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок.

Метод анкетування передбачає, що трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, що розроблені оцінювачем і в яких фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики.

Метод порівняння парами передбачає, що трудовий потенціал окремого працівника визначається через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників, які виконують схожі роботи.

Метод шкали спостереження за поведінкою в цілому базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки та стресових навантажень.

Метод оцінки на базі моделей компетентності передбачає, що трудовий потенціал працівника визначається за допомогою математичних моделей компетентності, які становлять системну оцінку інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації.

Метод класифікації передбачає, що трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжирування всіх працюючих підприємства за визначеним критерієм, а також вибір трудових характеристик найкращого з них як еталонного значення.

Таким чином, існує велика кількість підходів та методів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства. Розглянуті підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, а саме: витратний, порівняльний та результативний, можуть бути використані при оцінці трудового потенціалу в різних галузях, а також у галузі легкої промисловості. Розглянуті методи з точки зору різних вчених довели, що не існує єдиних підходів та методів оцінки трудового потенціалу, але з наведених у роботі методик можна використовувати ту методику, за допомогою якої можна чітко й обґрунтовано оцінити рівень трудового потенціалу на кожному сучасному підприємстві та на підприємствах легкої промисловості зокрема.

*Наук. керівн. Матвієнко-Біляєва Г. Л.*

**Література:** 1. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. [Текст] / О. К. Добикіна [та ін.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 202 с. 2. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства : монографія [Текст] / М. М. Новікова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 240 с. 3. Отенко І. П. Аналіз та оцінка стратегічного потенціалу підприємства : наук. вид. [Текст] / І. П. Отенко, Л. М. Малярєць, Г. А. Іващенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 348 с. 4. Пономаренко В. С. Информационный аспект методологии эффективности развития предприятия / В. С. Пономаренко, И. В. Гонтарева, А. В. Дорохов // Известия ИГЭА. – 2013. – № 1 (87). – С. 117–123. 5. Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом : монографія [Текст] / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Новікова та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.

# Зміст

<b>Діщенко Т. В.</b> Персонал підприємства як важливий елемент конкурентоспроможності підприємства.....	3
<b>Іщенко А. І.</b> Управління якістю як фактор підвищення ефективності сільськогосподарських підприємств.....	5
<b>Макашутіна А. О.</b> Декомпозиція виробничого потенціалу діяльності підприємства.....	8
<b>Халльєв Г. М.</b> Брендинг как важная составляющая современного маркетинга.....	10
<b>Крижановська Т. І.</b> Визначення проблем запровадження стратегічного управління та обґрунтування шляхів їх вирішення на підприємствах.....	12
<b>Степаненко А. В.</b> Порядок документального оформлення обліку повернення товарів у роздрібній торгівлі.....	14
<b>Міщенко А. М.</b> Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення.....	16
<b>Павленко Л. В.</b> Методичні аспекти формування системи управління витратами на підприємстві.....	19
<b>Лук'янова Т. В.</b> Облікове забезпечення розрахункових операцій підприємства: теоретичний аспект.....	21
<b>Руденко О. О.</b> Визначення понять "центр витрат" і "центр відповідальності" в діяльності виробничих підприємств.....	24
<b>Ковальчук А. С.</b> Особливості обліку реалізації товарів у кредит та із розстрочкою платежу.....	27
<b>Піскун О. О.</b> Особливості організації та обліку торгівлі через мережу Інтернет.....	29
<b>Пивовар К. О.</b> Сутність та облік розпродажу товарів в Україні.....	32
<b>Вернигор Є. В.</b> Облік у сільському господарстві.....	34
<b>Чабанова Л. О.</b> Переваги та проблеми впровадження і застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні.....	36
<b>Чан Тхі М. Н.</b> Сутність матеріальної відповідальності працівників.....	39
<b>Іванова В. Є.</b> Особливості сертифікації, маркування, етикування та штрих-кодування товарів в Україні.....	41
<b>Глощинська А. С.</b> Особливості надання різних видів знижок.....	43
<b>Захарова О. В.</b> Особливості реалізації товарів у роздрібній торгівлі з використанням торгових автоматів.....	46
<b>Сенча Я. В.</b> Дослідження технології обліку розрахунків з оплати праці, яка використовується на виробничих підприємствах України.....	48
<b>Бублик М. О.</b> Практика нормування виробничих запасів на підприємстві як спосіб підвищення ефективності їх використання.....	50
<b>Гога І. Г.</b> Особливості обліку паливно-мастильних матеріалів.....	53
<b>Костишин К. В.</b> Обґрунтування сутності основних засобів як економічної категорії.....	55
<b>Лужковська О. І.</b> Особливості валютних ризиків та можливі шляхи їх мінімізації.....	58
<b>Ражановська А. В.</b> Основні засоби: бухгалтерський та податковий облік.....	60
<b>Німець Л. В.</b> Аналіз підходів до визначення поняття "основні засоби".....	62
<b>Нерода А. Ю.</b> Ліцензування торговельної діяльності в Україні.....	64
<b>Скібіна К. К.</b> Особливості вендинг-бізнесу в умовах чинного законодавства України.....	66
<b>Штаталова Н. Ю.</b> Розпродаж товарів: сутність, документальне оформлення.....	68
<b>Нікітенко Г. М.</b> Удосконалення нормативного забезпечення обліку та звітності українських страхових підприємств.....	70
<b>Кулик В. Ю.</b> Роль оплати праці в сучасних умовах господарювання та її вплив на трудовий потенціал підприємства.....	72
<b>Петрусенко М. О.</b> Преимущества и недостатки современных форм оплаты труда.....	75



<b>Барбэ А. И.</b> Использование методов соционики в подборе персонала.....	78
<b>Друб В. М.</b> Проблеми сучасної системи управління персоналом в органах соціального захисту населення.....	81
<b>Літвінова Ю. О.</b> Умови вдосконалення адаптації персоналу на підприємстві.....	83
<b>Юрасова Е. В.</b> Аналіз впливу факторів зростання продуктивності праці на ефективність використання трудових ресурсів.....	85
<b>Артюх І. С.</b> Порівняльний аналіз концепцій якості трудового життя та гідної праці.....	87
<b>Стібель М. Г.</b> Особливості оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.....	90
<b>Стасюк В. О.</b> Гендерний аспект у формуванні організаційної культури.....	92
<b>Вдовенко В. В.</b> Формування системи підбору та найму персоналу на промисловому підприємстві.....	94
<b>Попович К. В.</b> Інформаційна безпека та її вплив на функціональну діяльність організації.....	97
<b>Єскіна К. А.</b> Економічна безпека підприємства.....	100
<b>Зосімова А. В.</b> Градація рівнів ефективності діяльності машинобудівних підприємств.....	102
<b>Попова О. І.</b> Необхідність упровадження в Україні зарубіжного досвіду у сфері економічної безпеки.....	105
<b>Іванова А. В.</b> Сутність організаційних змін.....	107
<b>Ермоленко Е. А.</b> Еволюція взглядов на организацию.....	108
<b>Кузьмін Д. А.</b> Життєвий цикл як інструментарій управління безпекою організації.....	110
<b>Бухаліна Ю. Ю.</b> Забезпечення економічної безпеки підприємств як фактор ефективного їх функціонування.....	113
<b>Зінченко А. С.</b> Економічна сутність банкрутства.....	115
<b>Яріш П. М.</b> Співвідношення формальних та неформальних складових в організаційній структурі.....	118
<b>Кохан В. В.</b> Сутність організаційних змін.....	119
<b>Маруніч А. В.</b> Інформаційні технології в управлінні безпекою організації.....	122
<b>Логвіненко І. І.</b> Сутність реструктуризації, підходи та методи.....	124
<b>Касьянова Ю. В.</b> Теоретичні аспекти розвитку та безпеки організації.....	126
<b>Сокол Г. В.</b> Формування депозитної політики банків.....	128
<b>Шеретун А. С.</b> Особливості роботи Національного банку України з проблемними банками.....	131
<b>Слесарева К. С.</b> Управління кредитними ризиками.....	133
<b>Федяй О. В.</b> Сек'юритизація – ефективний механізм управління ризиками кредитного портфеля.....	136
<b>Бикова Я. О.</b> Удосконалення методики оцінки якості кредитного портфеля банку на основі нечітко-множинного підходу.....	138
<b>Жадан Ю. С.</b> Теоретичні аспекти платоспроможності банку.....	141
<b>Поліхронова О. В.</b> Банківські ризики та методи управління ними.....	143
<b>Кадигріб В. О.</b> Застосування кореляційно-регресійного аналізу при визначенні впливу стійкості банку на прибуток.....	145
<b>Шевченко О. В.</b> Формування ефективного портфеля облігацій АТ "Ощадбанк" шляхом побудови оптимізаційної моделі.....	148
<b>Пілат Г. І.</b> Актуальні питання розвитку іпотечного кредитування в Україні.....	151
<b>Краснюк И. В.</b> Межстрановые миграции рабочей силы в мире и в Украине.....	154
<b>Искандеров Я. Н.</b> Социальная составляющая устойчивого развития Туркменистана и Украины в условиях глобализации.....	157
<b>Пуша М. С.</b> Кризи в економіці, їх види, сутність та наслідки.....	160
<b>Дехтяренко І. В.</b> Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства.....	164