# Управління розвитком

## Харківський національний економічний університет

*Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених та студентів "Глобалізаційно-інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку країни"*

*2 – 3 квітня 2009 року*

*Секція 1*
*"Світова криза: причини, наслідки, напрями вирішення"*

*Секція 2*
*"Основні напрями інтеграції України у світову спільноту"*

*Секція 3*
*"Перспективи соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств"*

*80-річчю Харківського національного економічного університету присвячується*

## Збірник наукових робіт

*видається 2 рази на рік*

№15'2009

Харків. Вид. ХНЕУ, 2009

ЗБІРНИК НАУКОВИХ РОБІТ

# Управління РОЗВИТКОМ №15'2009

***Засновник і видавець***

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

***Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.***
***Затверджено на засіданні вченої ради університету.***
***Протокол №11 від 27.04.2009 р.***

## Редакційна колегія

***Пономаренко В. С. — докт. екон. наук, професор*** *(головний редактор)*
*Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, професор*
*Внукова Н. М. — докт. екон. наук, професор*
*Грігорян Г. М. — докт. екон. наук, професор*
*Гриньова В. М. — докт. екон. наук, професор*
*Дікань Л. В. — канд. екон. наук, професор*
*Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор*
*Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор*
*Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор*
*Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, професор*
*Левикін В. М. — докт. техн. наук, професор*
*Маляревський Ю. Д. — канд. екон. наук, доцент*
*Назарова Г. В. — докт. екон. наук, професор*
*Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор*
*Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор*
*Тридід О. М. — докт. екон. наук, професор*
*Українська Л. О. — докт. екон. наук, професор*
*Хохлов М. П. — докт. екон. наук, професор*
*Ястремська О. М. — докт. екон. наук, професор*

## Редакція збірника наукових робіт

*Зав. редакції* ***Сєдова Л. М.***
*Редактори:* ***Дуднік О. М.***
***Голінська О. Г.***

*Комп'ютерна верстка* ***Сосненко Л. С.***
***Адреса видавця:*** *61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а*
***Телефони:***
*(057)702-03-04 — головний редактор*
*(057)758-77-05 — зав. редакції*
***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 25.05.2009 р.*
*Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.*
*Ум.-друк. арк. 18,0. Обл.-вид. арк. 19,26. Тираж 500 прим. Зам. № 373.*
*Ціна договірна.*

*Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.*
*Видавництво ХНЕУ.*

© ***Харківський національний економічний університет, 2009***
© ***Видавництво ХНЕУ, 2009***
***дизайн, оформлення обкладинки***
© ***Управління розвитком, 2009***

# Зміст

## Секція 1
## "Світова криза: причини, наслідки, напрями вирішення"


**Ачкасова С. А.** Процесний підхід до організації стрес-тестування діяльності страхової компанії ..... 7
**Батіщев Р. А.** Можливості кризи як двигуна економічного прогресу ..... 8
**Березіна М. О.** Венчурне інвестування – головний чинник прискореного виходу з кризи ..... 9
**Борова О. С.** Проблеми безробіття в Україні ..... 11
**Булгакова О. В.** Мировой кризис: поиски выхода для Украины ..... 12
**Василенко О. А.** "Bad" банк як шлях позбавлення банківської системи "проблемних" активів ..... 13
**Гавкалова Н. Л.** Використання інтелектуального капіталу як засіб подолання системної кризи ..... 15
**Гончарова С. Ю., Гончаров А. Б.** Проблеми вивільнення персоналу в умовах економічної кризи ..... 16
**Докторук Є. В.** Особливості та передумови залучення інтелектуального потенціалу для подолання наслідків кризи ..... 17
**Жулінська К. М.** Ефективність валютних аукціонів у забезпеченні курсової стабільності в Україні ..... 19
**Заславська К. А.** Обґрунтування взаємовідносин роботодавців та працівників вітчизняних підприємств в умовах кризи ..... 20
**Захарін С. В.** Корегування державної інвестиційної політики в умовах загострення економічної кризи ..... 21
**Зима О. Г., Зубчинський Н. М.** Вплив професіоналізму державного службовця на формування його позитивного іміджу ..... 22
**Караченцева К. О.** Дисбаланс на ринку праці як наслідок системної кризи в суспільстві ..... 23
**Корнієнко А. А.** Шляхи подолання економічного спаду та перехід до політики економічного зростання України ..... 25
**Котлик А. В.** Економічна криза й протиріччя соціально-економічного розвитку світу ..... 26
**Кошелєва К. О.** Місце SPV-компаній у заходах оздоровлення банківської системи ..... 27
**Кузенко Т. Б., Кузенко О. Л.** Фінансова складова економічної безпеки підприємства ..... 28
**Кузьминчук Н. В., Мандрика О. С.** Управління кредитним ризиком у банку ..... 30
**Ларіна К. В.** Модернізація як фактор стабілізації та розвитку підприємства в умовах кризи ..... 32
**Макарюк О. В.** Оцінювання боргової безпеки держави ..... 33
**Меренкова Л. О.** Причини виникнення фінансової кризи в Україні та заходи щодо її подолання ..... 34
**Мільгром Ю. Д.** Оцінка ефективності кредитного співробітництва України з МВФ ..... 36
**Пасажко Т. С.** Вплив спекулятивного капіталу на фондовий ринок ..... 37
**Першин С. И.** Использование системы ERM для минимизации рисков предпринимательской деятельности в условиях кризиса ..... 38
**Піхтурова О. О.** Формування конкурентоспроможності персоналу в умовах кризи ..... 39

**Прохорова В. В.** Цикличность экономических процессов ..... 41
**Смоляк В. А., Кордюк І. О., Ярова М. В.** Адаптація шкалування тестів раннього попередження страховиків до умов фінансової кризи ..... 42
**Стаднік Т. К.** Перспективи розвитку підприємств України в умовах світової економічної кризи ..... 44
**Холодний Г. О., Чистякова А. В.** Управління інтелектуальною власністю в умовах економічної кризи ..... 45
**Шпигоцька Н. О.** Фінансова стабільність держави в умовах кризи ..... 47
**Шуригіна Н. Ю.** Вплив світової кризи на стан страхового ринку в Україні ..... 48
**Яремко О. С.** Розвиток ринку венчурного інвестування як можливість виходу з кризи ..... 49
**Ярмак О. В.** Регулювання відносин у сфері інтелектуальної власності в Україні ..... 50

## Секція 2
## "Основні напрями інтеграції України у світову спільноту"

**Арсененко А. Ю.** Сравнительный анализ индекса восприятия коррупции стран с переходной экономикой ..... 52
**Власенко Т. А.** Менеджмент персоналу як засіб інтеграції України у світове співтовариство ..... 53
**Гайдабрус А. О.** Діалектика постіндустріальної трансформації українського суспільства ..... 54
**Дубовик А. О.** Використання ринкових мультиплікаторів до оцінки вартості підприємств в умовах функціонування ринку цінних паперів України ..... 55
**Зайцева О. Ю.** Формування стратегії управління персоналом на підприємстві ..... 57
**Замора О. М.** Баланс влади "регіон – центр" у розвитку і реалізації потенціалу транскордонного співробітництва ..... 58
**Крамаренко О. В.** Ініціатива східного партнерства ЄС: можливості для України ..... 59
**Малий Н. А.** Проблематика развития спортивного страхования в Украине ..... 60
**Пасенко Н. С.** Складання приміток до фінансової звітності з обліку основних засобів за міжнародними стандартами ..... 61
**Сапрыка В. А., Шевченко Н. В.** Современное приграничное межрегиональное сотрудничество в условиях мирового кризиса ..... 63
**Смірнова Ю. В.** Напрями інтеграційного розвитку банківської установи в сучасних умовах ..... 64
**Фоменко А. В.** Розвиток карткових платіжних систем у банку в умовах інтеграційної політики країни в ЄС ..... 65

## Секція 3
## "Перспективи соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств"

**Азанова Ю. А., Криволапов В. И.** Теоретический анализ монополии железнодорожных пассажирских перевозок ..... 67
**Бихова О. М.** Тенденції розвитку управління торговими марками в Україні ..... 68
**Бочуля Т. В.** Перспективи формування корпоративного центру управління у вітчизняній практиці ..... 70
**Бояринова И. В., Начкебия М. С.** Управленческая культура как фактор социально-экономического развития организации ..... 71
**Брінцева О. Г.** Ефективність консалтингової діяльності з управління персоналом ..... 72

**Водницька Н. В., Іванова О. Ю.** Формування конкурентних переваг підприємства на основі впровадження норм соціальної відповідальності ..... 73
**Возненко Н. І.** Управління логістичною системою підприємства ..... 75
**В'ялик М. С.** Інноваційна діяльність як один із факторів економічного розвитку вітчизняних підприємств ..... 77
**Гончарова С. Ю.** Мотивація виробничого персоналу підприємства в сучасних умовах ..... 78
**Гордієнко В. В.** Обґрунтування методів фінансового планування для малих підприємств ..... 79
**Готліб І. В.** Процедури банкрутства суб'єктів господарювання України ..... 81
**Дзьобко І. П.** Організація ефективного управління потоковими процесами підприємства ..... 82
**Діоба А. В.** Забезпечення продуктивної зайнятості персоналу на основі аналізу його якості ..... 84
**Драпіко К. О.** Узагальнення теоретичних підходів до визначення поняття "ринкова вартість підприємства" ..... 85
**Єгурнова А. В.** Особливості мотивації персоналу в умовах кризи ..... 87
**Жуков В. Е.** Эффективность применения программы "F-DOM Logistic" для управления издержками предприятий малого и среднего бизнеса в условиях кризиса ..... 88
**Заричная А. А.** Проблемы и перспективы развития предприятий зеленого туризма в Крыму ..... 90
**Затейщікова О. О.** Пріоритети організації, що навчається, в умовах переходу до економіки знань ..... 91
**Зима О. Г., Маркова Н. С.** Особливості кадрового забезпечення робітничими кадрами вітчизняних підприємств ..... 93
**Іванісов О. В.** Оптимізація методів стимулювання персоналу на основі оцінки особливостей трудової мотивації ..... 94
**Калініна Я. В.** Вплив функціонування системи пластикових карток на дохід банку ..... 95
**Комир Н. В.** Формирование комплексной оценки внешнеэкономической деятельности предприятий ..... 96
**Корсаков Д. О.** Взаємозв'язок системи мотивації персоналу зі стратегією підприємства ..... 97
**Кузьминчук Н. В., Ломідзе Н. Г.** Управління фінансовим потенціалом підприємства ..... 99
**Кулинич Т. В.** Проблеми удосконалення системи трудової мотивації ..... 100
**Кучинская М. А.** Агрессивный маркетинг как приоритетный по отношению к традиционному ..... 102
**Лаврентьєва Л. С.** Стратегічні аспекти асортиментної політики вітчизняних підприємств ..... 103
**Лебедєв С. С.** Особистісне зростання як запорука конкурентоспроможності працівника в умовах кризи ..... 104
**Лебединська О. С.** Методичні аспекти аудиту найманння персоналу в умовах сучасної економіки ..... 105
**Луговской Р. А.** Модели управления проектами на предприятии как инструмент преодоления внешних кризисных явлений ..... 107
**Лебедєва І. Л., Мавріду В. Ю.** Франчайзинг: можливості зростання в умовах кризи ..... 108
**Мартюшева Л. С., Павленко М. О.** Розмежування понять капіталу, фінансового капіталу та фінансових ресурсів ..... 109
**Марченкова С. А.** Напрями розвитку творчої активності працівників ..... 111
**Миколюк О. А.** Аналіз структури споживання енергоносіїв машинобудівними підприємствами Хмельницької області ..... 112
**Мордвінова О. С.** Управління кредитним портфелем банку ..... 114

**Назаренко Д. В.** Сутність контролю у забезпеченні економічної безпеки діяльності підприємств ..... 115
**Огієнко С. О., Письмак В. О.** Стратегічне управління соціально-економічним розвитком підприємства в умовах кризи ..... 116
**Осьмірко І. В.** Інтелектуальний потенціал персоналу – умова розвитку сучасного підприємства ..... 117
**Писарчук О. В.** Обліково-аналітична інформація в системі управління інноваційним розвитком ..... 118
**Прищепа М. С.** Інновації як засіб соціально-економічного розвитку підприємства ..... 120
**Птащенко О. В.** Тенденції розвитку товарної інноваційної політики як основної складової розвитку інноваційно активних підприємств ..... 121
**Ревенко О. В.** Обґрунтування вибору податкової стратегії підприємства ..... 122
**Романенко Е. М.** Формирование и перспективы нового направления развития экономики ..... 124
**Рубанова Н. Г.** Шляхи зниження витрат підприємства ..... 125
**Савченко С. В.** Стратегический маркетинг как инструмент повышения конкурентоспособности для отечественных предприятий ..... 126
**Самошкін Д. О.** Сучасні напрямки удосконалення системи заощадження паливно-енергетичних ресурсів підприємства ..... 128
**Семеняка К. С.** Необходимость реформирования традиционных систем оплаты труда ..... 129
**Семенченко А. В.** Узагальнення класифікації трудових процесів на промислових підприємствах ..... 130
**Серпухов М. Ю.** Формування механізму ціноутворення при комерціалізації інноваційної продукції підприємства ..... 132
**Тарасюк М. В.** Переваги використання системи збалансованих показників як інструменту контролінгу в управлінні торговельними мережами ..... 134
**Третяк Д. В.** Теорія господарської діяльності підприємства з позицій сучасного маржиналізму ..... 135
**Швець Є. В.** Основні етапи процесу планування стратегічного потенціалу підприємства ..... 136
**Холодний Г. О., Кайнова Т. В.** Кадровий менеджмент підприємства: концепція ефективного формування ..... 137
**Шушлякова О. В.** Шляхи активізації обліку готової продукції підприємства ..... 138
**Фесенко І. А.** Конфлікт інтересів між учасниками корпоративного пенсійного фонду та корпоративним пенсійним фондом ..... 140

# Секція 1
# "Світова криза: причини, наслідки, напрями вирішення"

УДК 368.03:005.935.33

***Ачкасова С. А.***

## ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ СТРЕС-ТЕСТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ

Глобалізація економічних процесів, багатогранні ризики, зумовлені нестабільністю на фінансових ринках, загострення конкуренції на ринку фінансових послуг, зокрема страхового ринку, роблять проблематику ефективного ризик-менеджменту страхових компаній особливо актуальною.

Невід'ємною частиною ризик-менеджменту страхових компаній стало стрес-тестування. В Україні на даний момент практика застосування цього інструменту незначна. Основною проблемою для впровадження стрес-тестування діяльності страхових компаній в Україні є те, що досі не сформовано певного порядку його проведення. "Методичні рекомендації щодо загальних підходів до застосування страховиками стрес-тестів" [1] носять рекомендаційний характер.

Метою дослідження є визначення технології проведення стрес-тестування діяльності страхової компанії.

Система ризик-менеджменту страхових компаній представлена сукупністю заходів з ідентифікації, оцінювання, нейтралізації та контролю. Оскільки стрес-тести можуть бути однофакторними та багатофакторними при загальній їх концепції як подій з низькою ймовірністю, складно застосувати вибір ключового індикатора ризику (російська банківська практика вказує на кілька таких індикаторів: кредитний ризик, зміна процентних ставок, курсу валют, цін на нафту) [2]. Тому потрібен імовірнісний сценарій сполучуваності таких подій: як ринку фінансових послуг, так й інших ринків та макроекономічних процесів.

Застосування реінжинірингу бізнес-процесів здатне підвищити варіативність оцінювання, знизити суб'єктивізм, скоротити витрати й здійснити актуалізацію параметрів стрес-тестів.

Частіше за все у зв'язку з реінжинірингом бізнес-процесів використовують методи стандарту IDEF0, що базується на технології структурного аналізу та проектування SADT. Особливостями цього стандарту є можливість наочно відобразити послідовність виконання будь-якого процесу, у тому числі й технологію проведення стрес-тестування.

Метою моделювання досліджуваного процесу є ідентифікація поточних проблем та визначення технології проведення стрес-тестування діяльності страхової компанії (рисунок).

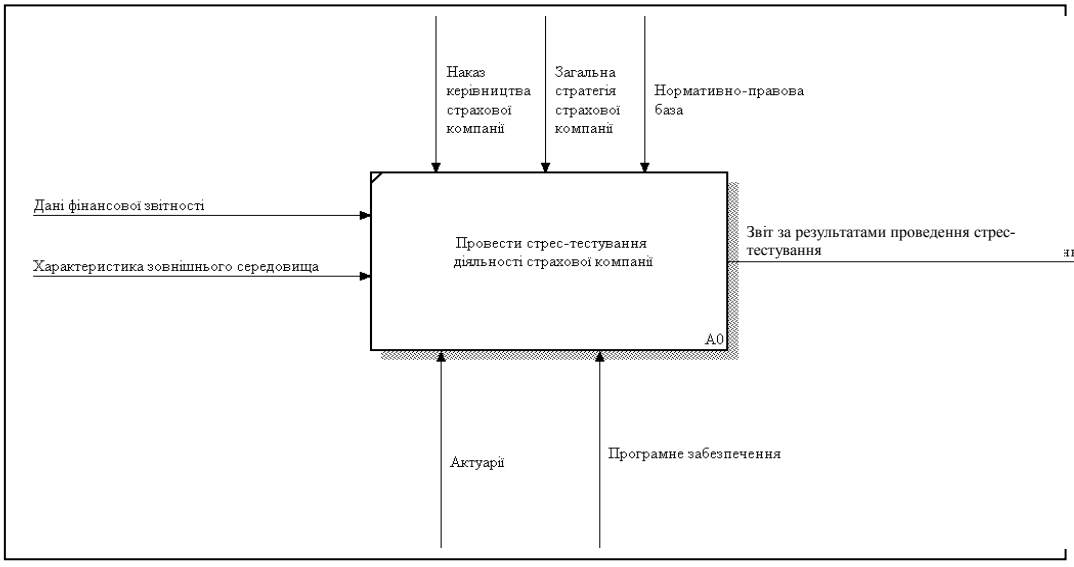


Рис. **Контекстна діаграма процесу проведення стрес-тестування діяльності страхової компанії**

© Ачкасова С. А., 2009

Як видно з рисунку, для побудованої контекстної діаграми вхід, вихід, механізм та управління такі:

1) вхідна інформація – дані фінансової звітності страхової компанії та характеристика зовнішнього середовища;

2) вихідна інформація – звіт за результатами проведеного стрес-тестування;

3) управління – наказ керівництва страхової компанії, загальна стратегія страхової компанії та нормативно правова база;

4) механізм – актуарії та програмне забезпечення.

Декомпозиція контекстної діаграми (блок А0) представлена відокремленням таких блоків, як визначити перевищення фактичного запасу платоспроможності над нормативним (блок А1), ідентифікувати ризики (блок А2), оцінити вплив ризиків на діяльність страхової компанії (блок А3) та сформувати звіт за результатами проведеного стрес-тестування.

Таким чином, запропонована технологія проведення стрес-тестування допоможе працівникам страхової компанії ідентифікувати проблеми при процедурі проведення стрес-тестування, визначити оперативні та тактичні заходи щодо попередження, нейтралізації та мінімізації ризиків. Даний підхід забезпечує виконання вимог Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України, зокрема особливостей пруденційного нагляду за страховою діяльністю. Тому саме питання ефективного державного регулювання, забезпечення нагляду у сфері страхування з урахуванням міжнародних принципів та стандартів, рекомендованих Міжнародною асоціацією органів нагляду за страховою діяльністю, є предметом подальшого дослідження.

**Література:** 1. Методичні рекомендації щодо загальних підходів до застосування страховиками стрес-тестів: Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 05.12.2006 №6496 // http://www.dfp.gov.ua. 2. Внукова Н. Н. Используют ли страховщики опыт банков при стресс-тестировании // http://www.banksinfo.kiev.ua/news?id=404. 3. Рекомендації щодо аналізу діяльності страховиків: Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 17.03.2005 №3755 // http://www.dfp.gov.ua. 4. Долгополова О. О. Фінансовий контроль страхових компаній / О. О. Долгополова, М. В. Улановська // Збірник наукових праць Харківського регіонального інституту державного управління при Президентові України "Державне будівництво". – www.nbuv.gov.ua.

***Батіщев Р. А.***

УДК 330.33.01:338.1

# МОЖЛИВОСТІ КРИЗИ ЯК ДВИГУНА ЕКОНОМІЧНОГО ПРОГРЕСУ

Циклічність економічного розвитку – це безперервні коливання ринкової економіки, коли зростання виробництва змінюється спадом, підвищення ділової активності – пониженням. Періоди підвищення економічної активності характеризуються переважно екстенсивним розвитком, а періоди зниження економічної активності – початком переважно інтенсивного розвитку. Цикл є постійною динамічною характеристикою ринкової економіки, без нього немає розвитку. Економічний цикл – це форма руху і розвитку ринкової економіки, яка, на сьогоднішній день, є основною парадигмою економічного розвитку.

Криза – неодмінна фаза циклічного розвитку будь-якої системи. Вона починається тоді, коли потенціал розвитку основних елементів системи (економіки) вже вичерпано, і в той же час народжуються та починають боротьбу елементи нової системи, що представляють майбутній цикл. У цей період існуюча система стає дезорганізованою, ефективність її різко падає, оскільки елементи старої та нової систем виступають у противагу один до одного.

Криза створює передумови для трансформації економіки – або переходу її в новий якісний стан, або загибелі, розпаду і заміни новою, більш ефективною системою [1].

Актуальність даного дослідження зумовлена існуючими кризовими явищами по всьому світу та необхідністю їх теоретичного та практичного обґрунтування. У даному напрямку працюють такі відомі вчені, як П. Кругман, Д. Корсетті, Д. Сорос, М. Барклі, А. Бернак та М. Хазин.

Мета дослідження – визначити можливості кризи як однієї з фаз циклічного розвитку, дати поштовх до якісно нового становлення економіки.

Криза — це різке порушення існуючої рівноваги внаслідок диспропорцій, що зростають. Відбувається скорочення попиту на товари, а також виникає надлишок їх пропозиції. Труднощі зі збутом призводять до скорочення виробництва і зростання безробіття. Зниження платоспроможності населення ще більше ускладнює збут. Усі економічні показники погіршуються. Відбувається падіння

© Батіщев Р. А., 2009

рівнів заробітної плати, прибутку, інвестицій, цін. У той самий час криза — це період раціоналізації: час переходу від екстенсивних процесів розвитку до оптимізації структури і раціоналізації процесів.

Ці кризові явища виступають вже не як самостійно створенні елементи, а як результат незадовільного розвитку економіки, прояв її неефективного функціонування, відповідь на дію певних дестабілізуючих факторів. Серед характерних факторів, що чинили негативний вплив на світову господарську систему впродовж останніх десятиріч, можна визначити такі: нерівномірність відтворення виробничих ресурсів у промисловості; інфраструктурні вади на тлі розширення грошово-кредитних відносин; утворення диспропорцій у розвитку окремих галузей економіки; нерівномірний розподіл доходів населення, а саме, велике розшарування населення за матеріальною ознакою, що породжувало кризу платоспроможного попиту. Одним з найбільш показових індикаторів наближення кризи був надто швидкий розвиток, або "перегрів" економіки; жорстка грошова політика, скерована на штучне утримання курсу валюти під час впливу дестабілізуючих факторів. Також не можна не відмітити надмірне покладання на теорію "економічної саморегуляції" в ринкових умовах.

На сучасному етапі розвитку світового господарства дія саморегульованих ринкових механізмів не може позбавити економіку від кризових явищ. Тому необхідно визначити нові особливості циклічного розвитку економіки. Вони пов'язані з дією двох факторів макроекономічного масштабу. Першим чинником, що вплинув на весь хід розширеного відтворення суспільного продукту, у другій половині XX століття стала науково-технічна революція, вплив якої продовжується і сьогодні. Другим фактором стало активне втручання держави в хід макроекономічного зростання.

Фактор державного втручання в економічні процеси дає можливість зменшити руйнівний вплив кризи і домогтися більшої стабілізації господарського розвитку. Держава повинна використовувати негативні прояви економіки так, щоб змінити старі неефективні механізми функціонування на нові більш прогресивні, ті, що відповідають сучасним вимогам, дають можливість для переходу з кризового стану на якісно новий рівень розвитку.

У своєму посланні до нового президента США, нобелівський лауреат Пол Кругман говорить: "Наскільки це можливо, ви повинні сконцентрувати свої зусилля на створенні речей тривалої цінності — дороги та мости, школи та інститути. Розширити інфраструктуру за допомоги Інтернету; модернізувати електромережі; удосконалити інформаційні технології у сфері охорони здоров'я. Це допоможе не тільки в короткостроковому періоді поліпшити стан економіки (подолання безробіття та стимулювання попиту), а й зробить нас більш багатою нацією в майбутньому [2]."

Економічна криза, особливо сучасна, виявляє вади перенакопичення капіталу, які виступають в трьох формах: 1) перевиробництво товарного капіталу (зростання нереалізованою продукції); 2) перенакопичення продуктивного капіталу (збільшення недогрузки виробничих потужностей, зростання безробіття); 3) перенакопичення грошового капіталу (збільшення кількості грошей, не вкладених у реальну економіку). Загальним результатом перенакопичення капіталу стає його неефективне використання, зростання витрат виробництва, падіння цін і, отже, прибутку. Але економічна криза виявляє не тільки межу, але й імпульс у розвитку економіки, виконуючи стимулюючу функцію. Під час кризи виникають спонукальні мотиви до скорочення витрат виробництва, збільшення прибутку, вдосконалюється продукція, посилюється конкуренція.

Тривалість та наслідки кризи не можна цілком визначити заздалегідь, але вихід з неї полягає у загальному шляху до прогресу. Кризи є всебічними, вони притаманні будь-якій системі в природі, суспільстві. Вони є складовою циклічного розвитку, а без розвитку система неефективна.

---

**Література:** 1. ЮНКТАД. Доклад о мировых инвестициях, 2004. – М.: Весь мир, 2004 – 21 с. 2. Paul Krugman: A Letter to the New President, Posted Jan 14, 2009 // http://www.rollingstone.com./politics/story-/25456948/what_obama_must_do/. 3. Хазин М. Теория кризиса. – Доклад на конференции в г. Модена, Италия, 9 июля 2008 года. 4. http://kriza.com.ua/.

УДК 330.322.1(477)

***Березіна М. О.***

# ВЕНЧУРНЕ ІНВЕСТУВАННЯ – ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПРИСКОРЕНОГО ВИХОДУ З КРИЗИ

Сучасні процеси глобалізації, інтеграції та прискореного розвитку держав довели, що пріоритетними напрямами державної підтримки та регулювання повинен бути ринок інновацій. Мета даної статті – пошук механізмів виходу України з виробничої та фінансової кризи завдяки активізації венчурного інвестування. Теоретичні аспекти інноваційної діяльності досліджували багато вітчизняних вчених: І. Комарницький, М. Офік, В. Зянько, Д. Михайлина, О. Доброгорська, але венчурна галузь залишається ще недостатньо дослідженою, особливо відносно виміру інвестиційних ризиків.

---

© Березіна М. О., 2009

Венчурна індустрія зародилася у США при активній державній підтримці у 50-х роках минулого сторіччя. 1958 року Конгрес ухвалив рішення про початок реалізації програми SBIC (Small Business Investment Company).

До появи венчурного капіталу у Європі трохи більше 15 років тому, приватні підприємці просто не мали вільного доступу до джерел фінансування акціонерного капіталу. З середини 1980-х європейські вкладники стали більше цікавитися можливостями інвестицій в акції, вкладаючи менше коштів у традиційні для них активи з фіксованим доходом [1].

Хоча історія венчурного інвестування в Україні охоплює вже певний час, єдиного підходу до визначення венчурного капіталу (венчурних інвестицій) ще не існує. Деякі вчені та експерти визначають поняття венчурних інвестицій як довгостроковий, ризиковий капітал, що інвестується в акції нових і швидкозростаючих компаній з метою отримання великого прибутку після реєстрації акцій цих компаній на фондовій біржі. Але найбільш повне є інше визначення. Венчурний капітал – це економічний інструмент, який використовується для фінансування розвитку діяльності фірми як на початкових етапах функціонування, так і вже розвинутих підприємств та який пов'язаний з постійними ризиками. Компенсацією високого рівня ризику, що приймається на себе інвестором, є очікування підвищеної норми винагороди на здійснені інвестиції.

У секторі венчурних інвестицій інвестори поділяються на формальний та неформальний сектор. У неформальному секторі фінансуванням проектів на початкових стадіях їх розробки займаються, як правило, приватні особи, яких ще називають бізнес-ангелами. Розмір інвестицій бізнес-ангелів знаходиться в межах від 10 тис. до декількох мільйонів доларів і зазвичай складає 5 – 20% їх коштів [1].

Експерти оцінюють кількість бізнес-ангелів в Європі в 125 тис. чоловік, а потенційних – більше мільйона. Кількість інвестицій бізнес-ангелів в 30 – 40 разів більша, ніж кількість вкладень венчурних фондів. У Великобританії більше ніж 18 тис. бізнес-ангелів щорічно вкладають біля 750 млн дол., в Росії – 1 млрд дол. В Україні за приблизними оцінками можна стверджувати про 100 – 300 млн дол. приватних інвестицій [2, с. 73].

Формальний сектор, венчурні фонди – це посередник між приватними інвесторами і підприємцем. Традиційні джерела формування інвестиційних фондів у більшості країн світу — кошти приватних інвесторів, інвестиційні інститути, пенсійні фонди, страхові компанії, різні урядові агентства та міжнародні організації.

На жаль, в Україні через низьку розвиненість фондового ринку та відсутність законодавства, яке регулює венчурні інвестиції, ринок венчурного капіталу використовується для реалізації різноманітних тіньових схем або має велику кількість зловживань повноваженнями.

За критерієм розвитку фірми, яка отримує капітал, венчурні інвестиції можна розподілити таким чином: Передстартове фінансування; стартові інвестиції – це інвестування початку виробничої діяльності компанії; фінансування розвитку малих та середніх підприємств; інвестиції розвитку великих підприємств.

У 2001 р. Верховна Рада України прийняла закон "Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)". Крім цього було введено поняття "венчурний фонд". Згідно з цим законом венчурний фонд – це інвестиційний фонд закритого типу (пайовий чи корпоративний), вкладниками якого можуть бути юридичні, а з недавнього часу і фізичні особи. Активами цього фонду управляє компанія з управління активами.

В Україні діяльність венчурних фондів носить неоднозначний характер. Так, на кінець 2007 року було зареєстровано 417 венчурних фондів з дохідністю від 5 344% до -99%, що свідчить про значну дестабілізацію ринку венчурних інвестицій в нашій країні [3,с. 60].

Формальний сектор венчурних інвестицій представлений також банківським сектором. Згідно з Законом України "Про банки і банківську діяльність", банки мають право займатися інвестиційною діяльністю. Саме тому більшість українських банківських установ пропонують велику кількість програм фінансування підприємств, але ця діяльність завжди пов'язана з високими відсотками за кредитами та відсутністю допуску малих інноваційних фірм до грошових ресурсів.

Таким чином, на даний момент в України ще не сформувався венчурний ринок. Головною причиною цього є відсутність чинного законодавства, яке б регулювало будь-які взаємовідношення у сфері венчурного інвестування. На даному етапі головними інвесторами на інноваційному ринку є банківські інститути, але за відсутності можливості використання тіньових схем, на легальний ринок близьким часом вийде велика кількість венчурних фондів та приватних інвесторів. Саме тому, головним завдання державної влади є питання інституційного регулювання венчурних інвестицій та інновацій з метою перш за все підвищення рівня конкурентоспроможності як кожного індивіда, так й економіки в цілому.

---

**Література:** 1. Дворжак И. Венчурный капитал в странах Центральной и Восточной Европы / И. Дворжак, Я. Кочишова, П. Павел //http://www.cfin.ru/investor/east_europe.shtml. 2. Данилишин Б. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання / Б. Данилишин, В. Куценко //Економіка України. – 2006. – №1. – С. 71 – 79. 3. Кириченко О. Діяльність інвестиційних банків в Україні: проблеми та перспективи розвитку // Банківська справа. – 2008. – №2.– С. 57 – 72 4. Поняття венчурного капіталу: неформальний та формальний сектори //http://www.uaib.com.ua/abcpeople/venchyra.html.

УДК 331.52(477)

***Борова О. С.***

# ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Офіційне безробіття в ЄС за станом на 1 січня 2009 року склало 7,4%. Станом на кінець 2008 року 18 мільйонів чоловік не мали постійного місця роботи. Згідно з даними Євростата, за 2008 рік безробіття в ЄС зросло на 0,6%. Найвищий його рівень був зафіксований у грудні в Іспанії, Латвії та Словаччині – 14,4%, 10,4% і 9,4% відповідно, а найнижчий – в Нідерландах і Австрії – 2,7% і 3,9% відповідно [1]. Порівняно з рівнем безробіття в ЄС українська статистика стану ринку праці виглядає не так гнітюче.

За даними державної служби зайнятості, на обліку цієї установи на 1 лютого 2009 р. перебувало 930,0 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них понад половину становили жінки та понад третину – молодь віком до 35 років.

Офіційного статусу безробітних на цю дату набули 96,8% незайнятих громадян, з них 74,5% отримували допомогу з безробіття. Рівень зареєстрованого безробіття у цілому по країні порівняно з 1 січня 2009 р. зріс на 0,2 відсоткових пункта і на 1 лютого 2009 р. становив 3,2% населення працездатного віку.

Але за методикою Міжнародної організації праці (МОП), рівень безробіття в Україні на 1 лютого 2009 року склав понад 7%. Тож понад двократне перевищення оцінок має значний негативний потенціал для примноження проблем безробіття, до яких, як відомо, відносяться негаразди економічної, політичної, соціальної та інших площин суспільного життя.

Усі проблеми безробіття мають свої проекції як на індивідуальному рівні (втрата доходу, погіршення психологічного стану, втрата професійно-кваліфікаційних якостей та ін.), так і на суспільному (неможливість забезпечення суспільного виробництва на рівні потенційного ВВП, необхідність матеріальної підтримки безробітних тощо).

Названі проблеми значно примножаться, бо рівень фактичного безробіття у найближчій перспективі зросте, про що свідчать основні прогнози.

Так, наприклад, є дискусійним прогноз МВФ рівня безробіття на 2009 рік (рисунок), бо домінантою в ньому є глобальна криза.

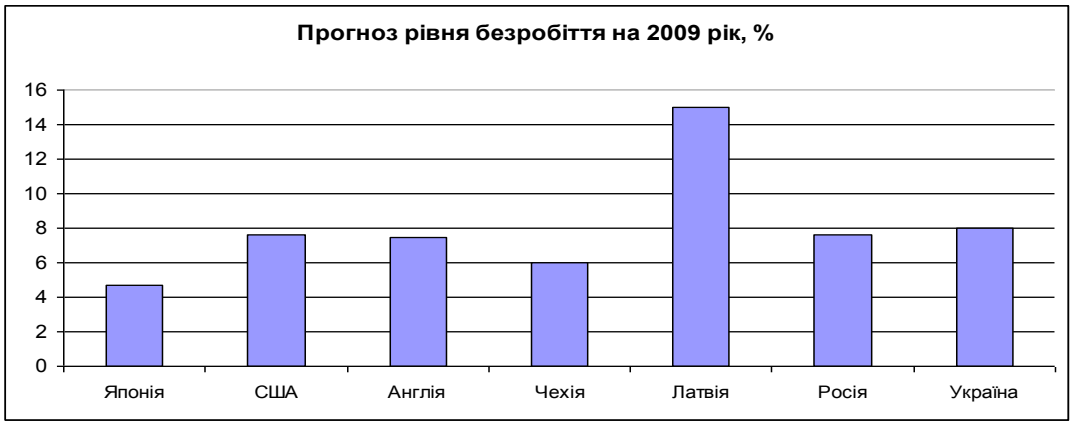


Рис. **Прогноз рівня безробіття на 2009 рік**

Але, на погляд автора, більш суттєвий вплив спричиняють внутрішні фактори, зокрема рівень природного безробіття, очікувана інфляція тощо.

Природне безробіття відображає реальну структуру ринків товарів і праці, їх недосконалість, стохастичні коливання попиту і пропозиції, витрат на збір інформації про вакантні робочі місця та їх доступність, переміщення трудових ресурсів і т. д. Його зростання пов'язане з тим, що крім названих чинників на його рівень впливає динаміка фактичного безробіття. Збільшення безробіття, що спостерігається, в періоди тривалих спадів виробництва завершується поверненням його не до початкового, а до вищого природного рівня. Це пояснюється, по-перше, частковою втратою кваліфікації в період високого безробіття і, по-друге, різною ринковою владою тих, хто працює, і безробітних.

Тому обчислення рівня природного безробіття, дозволить визначити можливі сценарії подальшого розвитку кризи.

Якщо, позначити частку тих, хто втратив роботу, в загальній чисельності тих, хто працює, $\sigma$, а частку тих, хто влаштувався на роботу, серед безробітних – $g$, то можна розрахувати рівень при-

© Борова О. С., 2009

родного безробіття (табл. 1). Параметри σ і *g* за своєю природою аналогічні таким показникам, як коефіцієнти народжуваності і смертності.

Таблиця 1

**Динаміка показників σ та g**

| Рік | Економічно активні, тис. чол. | Безробітні (МОП), тис. чол. | Рівень безробіття (МОП), тис. чол. | Праце-влаштовано, тис. чол. | Звільнено, тис. чол. | δ | g |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2002 | 22 231,90 | 2 140,70 | 0,10 | 831,8 | 1055,2 | 0,047 | 0,389 |
| 2003 | 22 171,30 | 2 008,00 | 0,09 | 877,3 | 1003,7 | 0,045 | 0,437 |
| 2004 | 22 202,40 | 1 906,70 | 0,09 | 984,2 | 998,9 | 0,045 | 0,516 |
| 2005 | 22 280,80 | 1 600,80 | 0,07 | 1049,8 | 903,5 | 0,041 | 0,656 |
| 2006 | 22 245,40 | 1 515,00 | 0,07 | 1070,8 | 780,9 | 0,035 | 0,707 |
| 2007 | 22 322,30 | 1 417,60 | 0,06 | 1098,6 | 660,3 | 0,030 | 0,775 |
| 2008 | 22 258,60 | 1 567,70 | 0,07 | 1084,3 | 876,2 | 0,039 | 0,723 |

До чинників, що визначають значення параметрів σ і *g*, відносяться: рівень соціально-економічної захищеності громадян країни (мінімальна ставка заробітної плати, величина допомоги з безробіття і бідності та ін.), авторитет профспілок, схильність людей до трудової діяльності та ін. Оскільки ці чинники мінливі, то і величина природної норми безробіття з часом змінюється (табл. 2).

Таблиця 2

**Динаміка рівня природного безробіття в Україні**

| Рік | Природне безробіття, % | Загальне безробіття, % | Різниця, % |
|---|---|---|---|
| 2002 | 10,9 | 9,6 | -1,3 |
| 2003 | 9,4 | 9,1 | -0,3 |
| 2004 | 8,0 | 8,6 | 0,6 |
| 2005 | 5,8 | 7,2 | 1,4 |
| 2006 | 4,7 | 6,8 | 2,1 |
| 2007 | 3,7 | 6,4 | 2,7 |
| 2008 | 5,2 | 7,9 | 2,7 |

Як видно з табл. 2, протягом останніх п'яти років в Україні наявне циклічне безробіття, яке не повинне мати місце в умовах економічного зростання. Тож в останні роки в економіці акумулювалися негативні тенденції, які спричинять додаткові проблеми.

**Література:** 1. www.ukrstat.gov.ua. 2. Закон України "Про зайнятість населення" № 803-XII від 01.03.91 р. // www.rada.gov.ua. 3. Лісогор Л. Бар'єри на шляху безробіття // Праця і зарплата. – 2008. – №36 (616). – С. 4 – 5.

***Булгакова О. В.***

УДК 330.33.01:339.747

# МИРОВОЙ КРИЗИС: ПОИСКИ ВЫХОДА ДЛЯ УКРАИНЫ

Нынешний мировой кризис развития − это целый комплекс кризисов, охватывающих все стороны жизни как развитых, так и развивающихся стран. Поэтому преодоление его традиционными средствами становится невозможным, поскольку это кризис исчерпавшей себя модели современной западной цивилизации. Основная причина, вызвавшая данный кризис, − это крах под тяжестью внутренних противоречий "общества потребления", являющегося основой существования нынешней западной цивилизации, когда высокий уровень жизни населения основан на искусственно завышенном уровне потребления, который не соответствует имеющимся у этих государств ресурсно-сырьевой и производственной базам.

Выделим знаковые кризисы начала XXI века: кризис доверия доллару США, кризис финансового дисбаланса США, нефтяной кризис, кризис лидерства США, кризис арабо-мусульманского мира, глобальный правительственный кризис, европейский правительственный кризис [1].

Экономический кризис − главная тема конца прошлого года и, наверное, основная проблема года наступившего. О причинах и возможных последствиях мирового кризиса дискутируют первые

© Булгакова О. В., 2009

умы человечества, с ним борются первые лица государств: М. Хазин, Д. Сорос, Д. Сакс, А. Смирнов, У. Сидман [1 – 4].

"Текущий кризис – это не просто следствие падения рынка жилья, это конец 60-летнего периода развития системы кредитования, основанной на долларе как валюте резервов", – заявил в январе 2008 года на экономическом форуме в Давосе Джордж Сорос [1].

"Помимо глобальной зависимости от США, в мировой экономике также существуют другие проблемы. Одна из важнейших – существование чрезвычайно разросшегося спекулятивного рынка производных финансовых инструментов, чьи объемы уже в несколько раз превышают объемы реальных операций на товарных рынках. Вторая проблема – проблема огромных потоков спекулятивных горячих денег, обладающих разрушительным действием на финансовые рынки. Кризис на международном рынке, переполненным избыточным спекулятивным капиталом, способен нанести атаку в любое слабое место" [1].

"Если вы до конца разобрались в нашей финансовой системе, то вы поняли, что вся она зиждется на доверии и ни на чем другом … если подрывается доверие, то все остальное подрывается очень быстро" [1].

Цель статьи – выявление причин мирового кризиса и обоснование способов выхода из него для Украины на основании источников.

Мировой финансовый кризис никогда не возникает спонтанно, из-за какой-то одной причины, он зарождается несколько лет и является следствием совокупности ряда экономических причин.

Причины кризиса не определены, но выдвинутые версии, которые обобщенны автором на основании источников [2 – 4]:

1) развитие циклических процессов в экономике (циклы Кондратьева);

2) кризис банковской системы, который заключается в том, что деньги ни к чему не привязаны и в многоуровневой системе взаимных кредитов, представляющих собой гарантийную пирамиду;

3) обесценивания ценных бумаг на фондовом рынке;

4) переизбыток доллара и его неспособность быть единой мировой валютой;

5) ипотечный кризис (проблема невыплат за жилье и его обесценивание).

Поэтому автор считает, что выходом из сложившийся ситуации будет применение кейнсианских методов, направленных на увеличение общего объема спроса, сокращение налогов для стимулирования деловой активности, что поможет снизить безработицу. Для этого достаточно будет начать новые инфраструктурные и жилищные строительные проекты, финансируемые из бюджета. Рекомендуется выкуп государством незавершенного строительства. С учетом рисков возникновения финансовой нестабильности целесообразно пересмотреть проект бюджета на 2009 год, увеличив объемы капитальных расходов, в том числе строительных, не усиливая при этом дефицит.

С целью сглаживания циклических колебаний необходимо пересмотреть долгосрочную политику, создавая резервы средств, за счет которых в дальнейшем будут осуществляться инвестиционные проекты, направленные на обновление технологий.

Следующим направлением должна стать разработка новых технологий, позволяющих перейти с потребление газа на потребление электроэнергии, с наращиванием мощностей атомных станций, что позволить снизить затраты и повысить конкурентоспособность украинской продукции.

Таким образом, выходом из кризиса должна стать смена технологии производства, выработка стратегии развития, позволяющей учитывать циклические колебания, которая должна быть разработана на государственном уровне и направлена на привлечение безработного населения.

---

**Литература:** 1. Маслов О. Мировой кризис начала XXI века в высказываниях современников // www.ipkz2008.blogspot.com. 2. Бывший глава ФРС назвал причины финансового кризиса // www. uarbaker. net. 3. Мировой финансовый кризис // www.korzina.org.ua. 4. Хазин М. Крах мировой финансовой системы: остались считанные дни // www.iee.org.ua.

УДК 336.719

***Василенко О. А.***

# "BAD" БАНК ЯК ШЛЯХ ПОЗБАВЛЕННЯ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ "ПРОБЛЕМНИХ" АКТИВІВ

У період фінансової кризи стан світової банківської системи вимагає вирішення багатьох проблем, серед яких одне з перших місць посідають проблемні неліквідні активи, що зосереджені у балансах банків. Одним зі шляхів вирішення даної проблеми з метою пожвавлення кредитних

---

© Василенко О. А., 2009

ринків і підвищення довіри між фінансовими контрагентами, експерти вважають створення "поганого" банку, відомого як Bad Bank, що має на меті ліквідацію з банківських балансів проблемних активів.

Питанням "проблемних" активів у банківських портфелях присвятили праці такі зарубіжні і вітчизняні науковці, як Б. Бернарк, З. Васильченко, Н. Версаль, Т. Гайтнер, А. Грінспін, П. Кругмен, І. Лютий, Г. Мейєр, В. Міщенко, К. Нелліс, Дж. Стігліц, В. Стельмах, А. Шаповалов та ін. Однак дана проблема потребує більш детального дослідження, зокрема аналізу функціонування таких банків у розвинутих країнах.

Мета статті – дослідити історичні передумови створення Bad Bank, визначити сутність, засоби функціонування "поганого" банку в різних країнах, а також здійснити аналіз можливого впливу його діяльності на кредитно-грошові ринки та банківську систему загалом.

Ідея "Bad Bank" не нова. Банки почали поділятися на "погані" і "хороші" у 1988 році, коли американський банк Mellon Bank перемістив свої "погані" позики на енергію і нерухомість у Grant Street National Bank. На початку 1990-х Швеція та Фінляндія націоналізували деякі зі своїх великих банків і заснували "погані" банки, куди перші могли "викидати" свої активи. Мексика у період кризи 1994 року також намагалася позбавитись неліквідних активів у банківській системі. Приблизно в цей же час в Америці була створена корпорація Resolution Trust Corporation, яка повинна була продавати позички та забезпечення сотень збанкрутілих ощадних банків [1].

Зараз програму адаптовано до сучасних умов. У жовтні швейцарський банк UBS злив $ 60 млрд "отруйних" активів за підтримки Швейцарського центрального банку. Щодо Великобританії, то у період фінансової кризи вона страхує банки від майбутніх збитків. Подібно до "поганого" банку, головною метою державної страховки є ліквідація "отруйних" активів, залучення приватних інвестицій та надання допомоги банкам щодо поновлення кредитної діяльності.

У Німеччині знаходяться "токсичні" цінні папери на суму близько 300 млрд. На сьогодні експертами ставиться питання про створення аналогу Bad Bank, обговорюється модель полегшеного варіанта "поганого банку" (Bad Bank Light), суть якої полягає в тому, що держава бере на себе відповідальність за високоризикованими банківськими активами в обмін на гарантію банків повернути збитки в довгостроковій перспективі (протягом 40 – 50 років).

На сьогоднішній день концепція створення банку-колектору є ключовою у плані фінансової стабілізації (Financial Stability Plan) Обами – Гайтнера, що був прийнятий конгресом США 14 лютого 2009 року. Уряд США планує витратити $1 трлн на позбавлення банківської системи від "токсичних" активів [2].

План стабілізації банківської системи адміністрації Президента США Барака Обами передбачає 4 основні компоненти: нові вливання капіталу (банки, які будуть звертатися за допомогою, повинні будуть пройти стрес-тестування); нові програми з допомоги домовласникам, які потрапили у важке становище; істотне розширення програми ФРС зі стимулювання споживчого кредитування; партнерство держави і приватних інвесторів з метою купівлі "поганих" активів банків.

Передбачається, що будь-яка допомога найбільшим банкам буде надана лише в разі виконання низки умов, які повинні забезпечити якнайшвидшу виплату отриманого кредиту державі з боку банків. Банкам, які пройдуть стрес-тест і отримають державну допомогу, буде заборонено використовувати кошти платників податків на виплату дивідендів у розмірі понад один цент на акцію або купувати здорові компанії до тих пір, поки вони не повернуть кредит державі. Річна винагорода керівників таких банків обмежена сумою $ 500 тис. Будь-які додаткові компенсації можуть бути видані у формі цінних паперів з обмеженим обігом. У зв'язку з цим близько 50 банків відмовилися від допомоги, злякавшись втратити свободу. Найбільше у плані фінансової стабілізації банкірів турбує пункт, який дозволяє уряду в односторонньому порядку змінити правила надання коштів.

З економічної точки зору кредитні ринки звужуються, кредитний мультиплікатор не працює. І поки ситуацію не буде змінено, наслідки світової фінансової кризи будуть посилюватися, а економіка не відновиться.

Світові експерти наводять багато методів "лікування" фінансової системи, але серед них основними є три. Перший – це створення урядом "поганого Банку". Другий варіант – це забезпечення держгарантій під можливі банківські збитки від подібних проблемних активів. Третій і найбільш радикальний сценарій – націоналізація фінансових інститутів [3]. Усі три методи мають безліч недоліків, головні з яких – величезні державні витрати і неясність за якою ціною викуповувати, гарантувати або націоналізувати активи. Адже на сьогоднішній день ринок подібних "токсичних" активів майже не працює, і визначити ринкову вартість того чи іншого деривативу вкрай складно, ось і доводиться банкам щоразу резервувати все нові суми під потенційні збитки після чергової переоцінки своїх активів або ж скидати їх в афілійовані структури.

---

**Література:** 1. Bad Bank — спасение экономики // http://badbank.ru/tag/badbank/. 2. George Soros. The Bad Bank // http://blogs.forbes.com/davosblog/2009/02/echo-from-davos-george-soros-and-the-bad-bank.html. 3. Ганган А. Финансовые "санитары леса" // http://ibk.ru/48805.html.

УДК 005.336.4:005.334

***Гавкалова Н. Л.***

# ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

У наш час в Україні відбуваються суттєві зміни в економіці внаслідок впливу факторів, зумовлених світовою кризою. Причини коливань соціально-економічного розвитку країни криються в неспроможності промислового сектору адаптуватися до новітніх вимог середовища, у недовикористанні інтелектуального капіталу нації, у невідповідності вітчизняної продукції та послуг стандартам якості, прийнятим у світі, в існуванні протиріч у територіально-галузевому розподілі. Різноплановість зазначених проблем не означає уникнення питань, що стосуються працівників – носіїв людського, інтелектуального та соціального капіталів, навпаки, під час економічної нестабільності лише працівники шляхом власних знань, вмінь та навичок здатні привести систему управління до рівноваги та забезпечити соціально-економічну стабільність у суспільстві. Усе частіше дослідники намагаються провести паралель між підвищенням рівня інтелектуального капіталу, інтелектуалізації праці і забезпеченням соціально-економічного розвитку країни та ефективністю господарювання на рівні підприємства, що є необхідною умовою боротьби із системною кризою. Зокрема, на зазначеному наголошують Н. Гавкалова [1], О. Кендюхов [2], Н. Маркова [3] та ін. Дослідниками висуваються гіпотези та подаються методики, що презентують економічні та соціальні результати, отримані як на рівні підприємств, так і в межах управління країною при набутті інтелектуального капіталу. Разом з цим проблема доведення прямого зв'язку між рівнем розвитку інтелектуального капіталу та соціально-економічним розвитком на всіх рівнях господарювання є досить багатоаспектною та невирішеною. Таким чином, дослідження, в межах якого розглядаються питання, пов'язані з інтелектуальним капіталом, його використанням, об'єктами інтелектуальної власності, рівнем соціально-економічного розвитку, є досить актуальними та своєчасними.

Метою роботи є формування науково-практичних аспектів використання інтелектуального капіталу в межах забезпечення соціально-економічного розвитку країни.

При виконанні дослідження використовувались діалектичний, складовим якого є метод комплексного підходу, та структурно-логічний аналізи – при побудові логіки та структури дослідження; кореляційний аналіз – для визначення залежності рівня соціально-економічного розвитку від дієвості прав на об'єкти інтелектуальної власності.

Існує бачення, що соціально-економічний розвиток економіки як в період сталого розвитку, так і під час кризи, залежить від формування й акумулювання інтелектуального капіталу, носієм якого є люди, тобто суб'єкти інтелектуальної власності, а продуктом їх діяльності, відповідно, – об'єкти інтелектуальної власності (ОІВ). В Україні процеси формування та використання інтелектуального капіталу відбуваються повільно через низку проблем, наприклад, пов'язаних як із наявністю системної кризи, так і з використанням та захистом інтелектуальної власності; через відсутність з боку керівництва всіх рівнів управління дій щодо ініціювання створення продуктів інтелектуального капіталу (лише 0,8% українських підприємців мають зареєстровані товарні знаки в Україні, а в інших країнах – 0,002% зареєстрованих товарних знаків); через низьку інвестиційну активність вітчизняних й іноземних інвесторів, що поглиблюється під час системної кризи; неосвіченість управлінського персоналу в питаннях визначення об'єктів інтелектуальної власності та обмеженості бачення управлінцями перспектив від ефективного використання ОІВ. Підтвердити гіпотезу існування зв'язку між рівнем використання інтелектуального капіталу і наявністю прав захисту об'єктів інтелектуальної власності можливо шляхом використання економіко-математичних методів. Зокрема: побудовано економетричну модель залежності обсягу ВВП (Y) від кількості охоронних документів, які стосуються об'єктів інтелектуальної власності у вигляді винаходів ($X_1$), корисних моделей ($X_2$), промислових зразків ($X_3$) за період 2000 – 2007 рр. Це надає можливість перевірити гіпотезу щодо існування прямого зв'язку між використанням інтелектуального капіталу та ВВП, у зв'язку з чим можна зробити висновок про значення формування та ефективного використання інтелектуального капіталу задля забезпечення соціально-економічного розвитку країни.

У межах запропонованої моделі отримуємо рівняння регресії:

$$Y = 19{,}69X_1 + 84{,}26X_2 + 264{,}76X_3 \cdot$$

Згідно з цією моделлю коефіцієнт множинної кореляції становить 0,9573, коефіцієнт детермінації – 0,9164, тобто 91,64% мінливості випадкової величина $Y$ визначається мінливістю факторів, що включені в модель. Це поряд з високим значенням критерію Фішера $F = 40{,}21 > F_{0{,}05}$ свідчить про адекватність моделі. Отримані у матриці парних кореляцій значення $X_1 = -0{,}1649$, $X_2 = 0{,}9187$ та $X_3 = 0{,}8265$ дозволяють довести існування прямої залежності між корисними моделями, промисловими зразками та ВВП. Від'ємне значення $X_1$ можливо пояснити суттєвим зниженням інноваційної

© Гавкалова Н. Л., 2009

активності в напрямі винаходів, які при цьому мають більший життєвий цикл та втілюються у корисних моделях і промислових зразках.

Таким чином, встановлення зв'язку надає можливість підтвердити гіпотезу щодо існування прямого зв'язку між використанням інтелектуального капіталу та ВВП, у зв'язку з чим можна зробити висновок про значення формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу в соціально-економічному розвитку країни. Таким чином отримані результати ілюструють прямий зв'язок між рівнем використання інтелектуального капіталу та соціально-економічним розвитком країни, який презентується рівнем ВВП, що надає пріоритетне значення процесам формування та використання інтелектуального капіталу як засобу подолання негативних факторів системної кризи в суспільстві.

**Література:** 1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: Наук. вид. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. 2. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу: Наук. вид. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 284 с. Кендюхов А. В. Влияние факторов макросреды на организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом предприятия // Экономика и управление. – 2003. – № 5 – 6. – С. 88 – 92.

***Гончарова С. Ю.***

***Гончаров А. Б.***

УДК 331.3

# ПРОБЛЕМИ ВИВІЛЬНЕННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

В умовах глобальної нестабільності, коли світова криза міцно вкоренилася у всіх сферах господарювання, складно точно визначити її наслідки та дати однозначні прогнози. Загальновідомо, що економіка розвивається циклічно − економічне зростання змінює спад або рецесія, що є явищем абсолютно нормальним і закономірним. Однак, іноді рецесія виходить з-під контролю й непомітно переходить у кризу − цілий комплекс, що включає такі економічні явища, як інфляція, наростаюча криза ліквідності, а також валютні коливання. Фінансова криза неминуче переростає в економічну, що означає скорочення виробництва, падіння рівня життя, зростання злочинності, стагфляцію та ін. Загальна ситуація кризи характеризується швидким наростанням безробіття на тлі зниження темпів зростання ВВП та рівня заробітних плат і соціальних виплат, що, перш за все, відображається на самопочутті суспільства.

Метою роботи є дослідження проблем і обґрунтування методів оптимізації чисельності персоналу на підприємствах в умовах кризи.

Успіх управління підприємством у кризовій ситуації істотно залежить від розуміння сутності процесів, що протікають на ньому в цей час. Тому кадрове питання як ніколи гостро встає перед HR-директором будь-якого підприємства. Багато роботодавців змушені проводити кадрові структурні зміни. Насамперед, вони стосуються скорочення чисельності або вивільнення працівників. Будь-який роботодавець повинен пам'ятати, що при виникненні суперечок із приводу законності звільнення працівника закон найчастіше на стороні працівника. Щоб звільнити працівника роботодавцеві необхідно дотриматися певного алгоритму дій, установленого трудовим законодавством [1].

На практиці роботодавці припускаються безлічі помилок як нормативно-правового (при розірванні трудових договорів), так й економічного (втрати людського капіталу) характерів. Це пов'язане з тим, що науково-дослідний інтерес до проблеми вивільнення співробітників, а також оптимізації чисельності персоналу виник порівняно нещодавно й був викликаний появою і поширенням серед американських та європейських компаній стратегії зменшення розмірів організації з метою скорочення витрат і одержання конкурентних переваг, що в ряді випадків припускало скорочення чисельності працівників підприємств.

Єдиного підходу щодо розуміння відмітних характеристик вивільнення працівників на даний момент не існує ні у вітчизняній, ні в закордонній науках. Так, деякі автори обмежують цільову сферу вивільнення персоналу винятково кадровими питаннями [2]; зустрічаються досить широкі визначення, що виходять за рамки винятково управління персоналом [3]; інші відносять до нього всі випадки звільнення працівників з підприємства, що розмиває фактор організаційного впливу [4]. Узагальнюючи існуючі підходи, можна констатувати, що вивільнення − це об'єктивний процес розір-

© Гончарова С. Ю., Гончаров А. Б., 2009

вання трудових відносин, який означає оптимізацію персоналу з кількісної, якісної та часової точок зору з метою підвищення продуктивності та ефективності діяльності підприємства.

Практичний досвід свідчить, що на сьогодні не можна говорити про достатню розвиненість системи управління вивільненням працівників навіть на тих підприємствах, де воно вже проводилося через організаційні чинники. Обсяг вивільнення, як правило, не прив'язується до конкретних показників діяльності (обсягу виробництва, скорочення витрат) і норм, а встановлюються як відсоток від загальної чисельності персоналу, що фактично розриває зв'язок між вивільненням і довгостроковою стратегією розвитку підприємства. Заключні процедури − оцінка економічних результатів і соціальних наслідків − проводяться дуже рідко й звичайно без використання спеціального інструментарію й системи показників.

У процесі вивільнення найчастіше спостерігається недотримання інтересів працівників, що вивільняються, які порушуються внаслідок широкого використання підприємствами методів "видавлювання" персоналу (заморожування або зниження заробітної плати, адміністративні відпустки, неповний робочий тиждень) з метою погіршення умов праці й спонукання працівників до формально добровільних звільнень. Заходи щодо підтримки працівників, що вивільняються, також не є достатній мірою розвиненими. Серед використовуваних критеріїв відбору кандидатів на вивільнення переважають виробничі показники (продуктивність праці, кваліфікація, стаж, вік). Соціальні критерії, що враховують труднощі у пошуку роботи й працевлаштуванні, практично не використовуються.

Виходячи з вищевикладеного, особливо важливим сьогодні є включення в систему управління персоналом підсистем, пов'язаних з оптимізацією чисельності працівників і витрат на персонал за допомогою вивільнення. Це, насамперед, передбачає розвиток таких складових, як використання активних програм і методів сприяння в працевлаштуванні; навчання й перенавчання працівників, що вивільняються; взаємодія із профспілками, державними й недержавними службами зайнятості; реалізація спеціальних адаптаційних і мотиваційних програм для працівників, що залишаються, тощо.

Для підприємств, які зіштовхнулися з необхідністю вивільнення персоналу через кризу, найбільш доцільною стає взаємодія із профспілками й з державними органами (в особі служби зайнятості, місцевих, регіональних органів влади). Для надання допомоги таким підприємствам при проведенні вивільнення також можна порекомендувати створення спеціального страхового фонду за рахунок відрахувань роботодавців, їх об'єднань і бюджетів різних рівнів. Ці кошти надалі можна направляти на реалізацію програм вивільнення (насамперед, на навчання й перенавчання працівників, часткове фінансування виплат вихідної допомоги − залежно від ситуації на локальному ринку праці й можливостей працевлаштування працівників, що вивільняються). Також підприємства можуть самі створювати добровільні страхові фонди на випадок виникнення кризової ситуації та необхідності вивільнення частки персоналу.

Такий підхід до включення вивільнення працівників у систему управління персоналом може стати основою створення гнучкої системи реагування підприємства на умови, що змінюються, і звести до мінімуму можливі негативні наслідки, пов'язані з вивільненням, як для працівників, так і для підприємств.

---

**Література:** 1. Кодекс Законів про працю України. – К.: Право, 1998. – 154 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом: Учебн. пособ. – М.: РИОР, 2008. – 288 с. 3. 3. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: ФИНПРЕСС, 2004. – 287 с. 4. Шекшня С. В. Управление персоналом в современной организации. – М.: Бизнес школа "Интел-Синтез", 1996. – 300 с.

УДК 330.101

***Докторук Є. В.***

# ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРЕДУМОВИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ КРИЗИ

Сьогодні перед світовим співтовариством постала ситуація, коли інтелект організацій мобілізує усі свої креативні, творчі сили, готує нові умови і пропозиції для здійснення "прориву", подолання і виходу з кризового стану.

Багато сучасних проблем української економіки, як відомо, пов'язані з диспропорціями і неефективністю її виробничо-технологічної структури. У зв'язку з цим першочерговим завданням за-

---

© Докторук Є. В., 2009

лишається її трансформація, сутність якої полягає в тому, щоб перейти до тієї структури економіки, що позитивно вирішувала б соціальні й економічні проблеми розвитку суспільства. Однією зі складових зазначеної проблеми є можливості використання ще не задіяних інтелектуальних ресурсів (тобто інтелектуального потенціалу) організацій (підприємств).

Поняття інтелектуального потенціалу і пов'язані з ним поняття інтелектуального капіталу (ІК), інтелектуальної власності (ІВ) та нематеріальних активів (НМА) невід'ємні від нової економіки. На даному етапі технологічного розвитку наявність саме цих компонентів визначає корінну відмінність нової економіки від економіки природно-сировинного (індустріального) спрямування.

Найкращі умови для розвитку інтелектуального потенціалу (ІП) створюються при здійсненні цілеспрямованої діяльності з розробки нової продукції й організаційно-структурних заходів для освоєння нових ніш на ринках. Ефективність розвитку залежить від того, наскільки масштабно держава спроможна для цього організувати дослідження і розробки, сконцентрувати необхідні інтелектуальні, матеріальні та фінансові ресурси. До того ж повний ефект від використання інтелектуального ресурсу досягається найкраще при системному і тривалому забезпеченні фінансових та матеріальних умов його існування.

Дослідження показують, що в умовах України, де й до цього часу поглиблюється криза науково-технологічної сфери, основою ІП є все те, що дасть змогу збільшити чи примножити вже наявні інтелектуальні ресурси, а саме: об'єкти ІВ, творчий науковий персонал, імідж компанії тощо, оцінка яких дозволить збільшити капіталізацію підприємств; результативна кадрова політика, що дасть змогу зберегти та залучити висококваліфікований, креативний персонал; законодавство щодо правового захисту та юридичної підтримки ідентифікованих НМА та ІВ, що дозволить підвищити технологічну безпеку підприємств; політика підтримки позитивного іміджу компанії, її брендів, торгових марок та інші фактори.

Інтелектуальний потенціал українських підприємств можна вважати як недооцінений та невизначений ІК. Тобто, величезний інтелектуальний потенціал українських інноваторів не знаходить свого повного вираження в інтелектуальному капіталі (у процесі створення об'єктів інтелектуальної власності). Серед головних перешкод на шляху створення і ринкової реалізації інноваційних проектів, як правило, є недостатнє інвестування коштів для НДДКР і створення необхідної кількості виставкових зразків продукції та брак коштів для залучення, професійного навчання й утримання кваліфікованих фахівців.

Важливою умовою розвитку інтелектуального потенціалу підприємств є формування і реалізація системи винагороди винахідників. У зв'язку з тим, що процес створення інтелектуальної власності на підприємстві пов'язаний із втратою винахідником патентних прав при передачі винаходу працедавцеві, то така втрата повинна бути компенсована якою-небудь винагородою. Практика показує, що в деяких випадках система винагороди винахідників за передачу патентних прав настільки раціонально розроблена за кордоном і ефективно проводиться, що отримувані автором виплати або пільги достатньою мірою покривають його можливі збитки внаслідок відмови від володіння патентом на створений винахід. Слід зазначити, що прийняття Закону України "Про авторське право і суміжні права" в новій редакції від 11 липня 2001 року істотно удосконалило захист авторського права і суміжних прав. На сьогодні зазначена система захисту авторського права і суміжних прав є найдосконалішою серед систем захисту прав, передбачених іншими законами про інтелектуальну власність.

В умовах подолання наслідків глобальної фінансово-економічної кризи найбільш актуальним для сучасного суспільного світогляду стає ідея креативної діяльності людини, пошук нових поведінкових норм відповідно до "нового соціального контексту" за О. Тоффлером [1]. Сьогодні в країнах ЄС схильні вважати інновацію досить важливим фактором з погляду збагачення, нарощування ВНП і створення нових робочих місць. Проте слід погодитись з думкою відомого угорського вченого Б. Санто, що інновація за минулу половину XX ст. показала себе не засобом задоволення насущних потреб, а більшою мірою стратегічною зброєю, свого роду ноу-хау зміни суспільних тенденцій, шляхом створення і тривалого збереження технологічної переваги, підвищення конкурентоспроможності. А в майбутньому слід очікувати, що інновація перетвориться в метод ефективного саморозвитку. І тільки в другу чергу інновація буде означати економічну реалізацію сучасних технологічних рішень.

Важливою передумовою подолання кризових явищ у промисловості і забезпечення стратегічного розвитку підприємств у майбутньому слід вважати антикризові заходи органів влади, спрямовані на підтримку науково-дослідних інфраструктур, наукових досліджень для розвитку підприємств малого і середнього бізнесу, а також мобілізації інтелектуального потенціалу, що буде сприяти формуванню ефективного демократичного суспільства, заснованого на знаннях. Консолідація зусиль при визначенні так званих "регіонів знань" [2] дозволить реалізувати політику залучення регіональних дослідницьких груп, включаючи університети, центри досліджень, підприємства і органи регіональної влади.

---

**Література:** 1. Тоффлер Елвін. Третя хвиля / З англ. пер. А. Эвса.– К.: ВД "Всесвіт", 2000.– 480 с. 2. The Seventh Framework Programme (FP7) // European Commission Research Directorate General, 2007.

УДК 336.71:[336.74:658.27](477)

***Жулінська К. М.***

# ЕФЕКТИВНІСТЬ ВАЛЮТНИХ АУКЦІОНІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КУРСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Світова криза, наслідки якої за прогнозами будуть важчими, ніж при Великій депресії 1929 – 1933 рр., не оминула і нашу державу, як країну, інтегровану в міжнародний ринок товарів та послуг. Починаючи з жовтня 2008 року гривня стрімко девальвувала. Поясненням цьому є гострий дефіцит валюти, спричинений падінням цін та попиту на продукти металургії та хімічної промисловості на світових ринках, притримання експортерами валютної виручки та відтік інвестицій з України. Отже, досягнення основної мети НБУ – стабільності гривні – опинилося під загрозою [1]. Одним зі способів врівноваження валютного ринку Нацбанк обрав валютні аукціони. До питань валютного регулювання зверталися у своїх працях такі фахівці, як С. Кораблін, С. Щербаков, Ф. Журавка, І. Нідзельська, проте безпосередньо тема валютних аукціонів іще не знайшла відбиття в науковій літературі.

Цілями дослідження виступають визначення сутності валютних аукціонів та аналіз ефективності їх застосування в процесі курсової стабілізації, шляхом використання методів монографічного та економетричного аналізів.

Ажіотажний попит на валюту призвів до того, що 23.10.2008 р. офіційний курс гривні вперше подолав 5,05 грн за долар США [2], а середній ринковий курс гривні зменшився на 16%, порівняно з даними на початок місяця [3]. Для стабілізації ситуації НБУ посилив валютні інтервенції та вдався до прямого регулювання курсу, чим спровокував розвиток тіньового валютного ринку, що є потужним чинником макроекономічної дестабілізації.

Неефективність попередніх кроків й укладений між Україною і МВФ Меморандум про економічну та фінансову політику змусили НБУ перейти до ринкових методів регулювання [4], одним із яких є валютні аукціони, запроваджені для „більш ефективного функціонування міжбанківського валютного ринку" [5]. Валютний аукціон – один з інструментів валютної політики, що становить собою публічний продаж іноземної валюти у визначених часі та місці. Заявки на участь в аукціоні задовольняються відповідно до зниження запропонованого в них курсу аж до повного використання обсягу валютної інтервенції.

Перший валютний аукціон здійснено 19.11.2008 р. Основними умовами його проведення були такі, як вчасне надання заявок потенційних учасників, межі коливання курсу купівлі валюти та мінімальна сума заявки (100 тис. дол.). Даний валютний аукціон пройшов як звичайна інтервенція. Наступного дня офіційний курс гривні девальвував на 1,13 грн/дол., що стало найбільшим спадом, починаючи з жовтня 2008 р. Результати аукціону опубліковано не було.

Важливою умовою наступних аукціонів стало надання у переддень їх проведення 100%-ого забезпечення в гривнях до НБУ. Невизначеність термінів повернення цих коштів учасникам, яким було відмовлено, провокує ризик участі у валютних аукціонах. Відмітимо, що мінімальний обсяг заявок зріс до 1 млн дол.

Усього, станом на 19.02.2009 р., НБУ опублікував результати 10 валютних аукціонів і витратив 921,5 млн дол. Спрогнозувавши подальшу динаміку міжнародних резервів НБУ (шляхом проведення поліноміального тренду другого ступеня), маємо, що при незмінній політиці НБУ країна може стати банкрутом вже у вересні 2009 р.

Для аналізу ефективності використання резервів на валютні аукціони у забезпеченні курсової стабільності проведемо кореляційно-регресійний аналіз, де факторною ознакою виступає середньозважений курс аукціону (грн/дол.), а результативною – різниця офіційного та готівкового валютних курсів як показник розбіжності між курсом НБУ та ринковим, що є додатковим інфляційним чинником. Аналіз показав тісний причинно-наслідковий зв'язок між збільшенням курсу валютних аукціонів та зростанням відхилення ринкового та офіційного курсів гривні.

Зазначимо, валютні аукціони сприяють задоволенню спекулятивного попиту, який на сьогодні складає 1 млрд дол., що втричі більше за аналогічний період 2008 р. [6]. Таким чином, варто використовувати інші заходи регулювання, такі, як розумні обсяги інтервенцій НБУ у вигляді торгів на міжбанківському валютному ринку. Важливим моментом має стати передбачуваність тактики Нацбанку, його постійна присутність на ринку, адже у періоди, коли ЦБ України не виходив на міжбанк, спостерігалися найбільші ревальваційні стрибки долара (наприклад, не вийшовши на ринок 18.11.2008 р., НБУ спровокував наступного дня зростання долара на 30 коп.). Крім того, потрібно проводити більш обдуману комунікаційну політику, аналізуючи можливі наслідки заяв представників НБУ. Так, наприклад, 29.10.2008 р. після виступу Голови НБУ про девальвацію гривні, як мінімум, до 6 грн на кінець 2008 р., ажіотажний попит на валюту переріс у паніку [7]. Тоді ж гривня подешевшала на 76 коп. (12%) порівняно з попереднім днем.

© Жулінська К. М., 2009

Отже, валютні аукціони є малоефективним інструментом курсової стабілізації в Україні. Перспективами для подальших наукових розробок є аналіз інших засобів регулювання Нацбанком валютного ринку.

**Література:** 1. Конституція України: за станом на 1 січня 2006 р. – К.: Юридична думка, 2006. – 120 с. 2. Офіційний курс гривні до іноземної валюти // http://www.bank.gov.ua/kurs/last_kurs1.htm. 3. Изменение курсов USD к UAH // http://www.ufs.com.ua/currency/curgraph.php?Mode=Currency&Date. 4. Меморандум Кабміну та МВФ // http://www.epravda.com.ua/publications/4909aebce9644/. 5. Постанова Правління НБУ "Про запровадження Національним банком валютних аукціонів" від 29 грудня 2008 р. № 469 // www.bank.gov.ua. 6. Шлапак О. Ситуація на валютному ринку потребує жорстких рішень // http://www.president.gov.ua/news/12175.html. 7. Стельмах обіцяє курс не менше 6 грн/дол. // http://www.epravda.com.ua/news/490826ef13828/.

***Заславська К. А.***

УДК 331.15

# ОБҐРУНТУВАННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИН РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КРИЗИ

Світова фінансова криза спричинила значні зміни в традиційних взаємовідносинах між роботодавцями та співробітниками. З точки зору людського фактору для кризи є характерним виникнення розузгодженості між професійним інструментарієм, яким володіє персонал організації, та необхідним для нової ситуації, а також неадекватність норм та правил корпоративної культури новим вимогам [1]. Поточне економічне становище змусило обидві сторони переглянути свої вимоги до протилежної сторони та вжити певних заходів.

Питаннями формування відносин між сторонами на підприємстві опікувались такі іноземні та вітчизняні вчені, як М. Армстронг, Д. Паркер, О. Я. Кібанов, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Ерьомін та ін. Певної уваги в працях В. С. Пономаренка, О. І. Пушкаря, А. Мітіної, Н. Солодової, Ю. Токарева та інших приділено антикризовому управлінню персоналом, що стосується, в основному, мікрорівня.

Проте недостатньо розглянутими є питання формування взаємодії керівників та працівників в умовах кризових явищ на макрорівні. Тож, метою дослідження є визначення основних напрямків щодо покращення взаємодії роботодавців та співробітників підприємств в умовах кризи.

За офіційними даними Держкомстату [2], у січні 2009 року індекс реальної заробітної плати по Україні склав 80,6% порівняно з груднем 2008 р. та 88,6% порівняно з відповідним періодом попереднього року. При цьому середня заробітна плата без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у фізичних осіб-підприємців склала 1 665 грн, що приблизно дорівнює рівню 2007 р. в абсолютному виразі. Проте інфляція та курсові коливання значно знизили купівельну спроможність грошей.

Водночас з офіційними зменшились й тіньові зарплати, саме бонуси, премії та інші виплат "у конвертах". Це стосується також і соцпакетів. За даними аналітиків, біля третини підприємств значно зменшили або майже ліквідували свої соціальні пакети [3].

Проте об'єктивно обумовлена економічна необхідність зменшення витрат на оплату праці доповнюється недальновидними діями деяких підприємців та керівників компаній, які за рахунок надмірного урізання фондів оплати праці та економії на персоналі компенсують свою неспроможність налагодити ефективний бізнес.

Понад 37% підприємств застосували офіційне скорочення персоналу та ще 18% − неофіційні заходи, наприклад скорочення робочого тижня, відпустка за свій рахунок тощо. Перша "хвиля" скорочень торкнулась некомпетентних та недисциплінованих працівників. Подальше скорочення та оптимізація складу працівників пов'язана з необхідністю зменшення витрат підприємства, що простіше досягається за рахунок людських ресурсів.

Проте масові звільнення окрім соціальної напруги, мають також іншій бік. Так, позитивним для роботодавців є збільшення потенційної пропозиції на ринку праці як у кількісному, так і якісному вимірах. Іншими словами, сьогодні можна знайти більш кваліфікованого спеціаліста за меншу зарплату. Однак, негативним є відтік інформації разом з робітниками компаній та погіршення іміджу "гарного роботодавця", що призводить до втрати конкурентних переваг.

У цьому напрямку можна застосовувати аутплейсмент, який полягає у підтримці звільнених, інформуванні щодо стану ринку праці, допомозі щодо подальшого працевлаштування тощо [3].

© Заславська К. А., 2009

Одним з підходів щодо скорочення витрат підприємств може стати так звана "робота на дому", що дозволяє певною мірою уникнути витрат на утримання офісу, тобто комунальні послуги, оренду приміщення, харчування працівників, питну воду тощо. До того ж позитивним для робітника є наявність вільного графіку роботи, можливість сконцентруватися і т. д. Однак це є можливим для обмеженого кола підприємств.

У цьому ж напрямку перспективним є аутсорсинг, який передбачає виведення можливих послуг за межу підприємства, та фріланс, або короткотермінова співпраця зі спеціалістом на період реалізації певного завдання.

Таким чином, пошук та реалізація компромісних рішень щодо відносин "роботодавець – працівник" має бути обґрунтованими, тому що короткотермінова поточна економія на оплаті персоналу та застосування інших заходів може призвести до зниження конкурентоспроможності та втрати частки ринку в період виходу з кризи.

**Література:** 1. Теория и практика антикризисного управления: Учебник для вузов / Под ред. С. Г. Беляева и В. В. Кошкина. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1996 – 469 с. 2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – www.ukrstat.com.ua. 3. Profi Online Research "Рынок труда в 2008 г. – начале 2009 года" // www.e-xecutive.ru.

УДК 330.322

***Захарін С. В.***

# КОРЕГУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЗАГОСТРЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Загострення економічної кризи через "звуження" можливостей акумуляції джерел інвестиційних ресурсів неодмінно призведе до зниження інвестиційної активності корпоративного сектору, що стане причиною нових негативних трендів макроекономічного розвитку.

В останні роки вчені активізували наукові розвідки з питань регулювання фінансування інвестиційної діяльності в економіці України [1 – 3]. У той же час мають бути розроблені системні пропозиції з удосконалення механізму такого регулювання, з урахуванням негативних макроекономічних тенденцій, глобальних викликів та обмежених можливостей української економіки. Особливо актуальне це питання в контексті розвитку корпоративного сектору, з огляду на те, що саме корпоративні структури, які здатні акумулювати фінансові та інтелектуальні ресурси, визначають траєкторію інвестиційно-інноваційного розвитку держави.

Отже, в умовах загострення економічної кризи необхідне корегування державної інвестиційної політики. Цим визначається актуальність дослідження.

Метою дослідження є вироблення концептуального *підходу з реформування механізму регулювання* формування та використання фінансового ресурсу інвестиційної діяльності у корпоративному секторі. Методи, що використовувалися при проведенні дослідження: аналіз і синтез, абстрагування, економікостатистичний, логічних узагальнень.

Розвиток можливостей фінансового ринку України є головним напрямом підвищення ефективності функціонування вітчизняного інвестиційного механізму та наближення обсягів наявних фінансових ресурсів до продуктивного потенціалу їх використання на потреби економічного розвитку. Зокрема, існує потреба розвивати інфраструктуру фінансового ринку [1].

Посилення позитивної ролі держави в інвестиційній сфері української економіки повинне бути націлене на підвищення ефективності державної інвестиційної політики при збереженні ринкових механізмів і стимулювання корпоративних інвестицій [2]. На основі цих інвестицій у приорітетних сферах економіки повинні створюватися нові підприємства [2; 3].

Доцільно заборонити призупинення дії вимог Законів України щодо приорітетного фінансування інвестиційної та інноваційної діяльності при ухваленні бюджетного законодавства. Регулювання інвестиційної активності в окремих галузях може здійснюватись через держконтракт. Ефективним засобом прямого державного регулювання з точки зору залучення приватних інвесторів є часткова участь держави у фінансуванні інвестиційних проектів, які відповідають обраним пріоритетам розвитку.

У Закон "Про інвестиційну діяльність" мають бути внесено зміни в частині усунення суперечностей щодо органів регулювання інвестиційної діяльності та їхніх повноважень, визначення пріоритетних напрямів і механізмів державного стимулювання, організації забезпечення державної підтримки інвестиційної діяльності, встановлення адміністративної відповідальності посадових осіб за порушення порядку одержання та строків видачі інвесторам документів дозвільного характеру встановлених законодавством.

© Захарін С. В., 2009

Складність вирішення перелічених завдань зумовлюється тим, що в Україні до цього часу не створено належної системи інвестиційного та інноваційного прогнозування, хоча країна має необхідний для цього кадровий потенціал і методологічне забезпечення [4]. Не виконується належною мірою для потреб інвестиційного розвитку норма вітчизняного законодавства щодо використання методу програмно-цільового управління (зокрема, не ведуються розробки інвестиційного забезпечення науково-технічних програм для реалізації обраних пріоритетів) [5]. У той же час кількість загальнодержавних цільових програм, на виконання яких, в ідеалі, мають бути спрямовані обмежені фінансові, інтелектуальні та трудові ресурси, в різні роки коливається в межах від 160 до 300, що лише дискредитує саму ідею розробки таких програм. Справді пріоритетних програм має бути 5 – 7 (в Росії, наприклад, 10 національних проектів), тоді увага і суспільства, і влади, і "третього сектору" до їхньої реалізації буде адекватною.

Таким чином, необхідно використовувати відпрацьований світовою практикою досвід регулювання фінансового забезпечення інвестицій (державних і корпоративних). Слід розширити використання методів програмно-цільового управління інвестиційним розвитком. Кількість загально державних цільових програм має бути гранично скорочена. Необхідно усіляко розвивати інфраструктуру фінансового ринку.

Доцільно заборонити призупинення дії вимог Законів України щодо приорітетного фінансування інвестиційної та інноваційної діяльності при ухваленні бюджетного законодавства.

Сприяння поліпшенню інвестиційного клімату в Україні буде забезпечуватись через масштабні комплексні заходи щодо поліпшення умов діяльності інвесторів, а також розширення механізмів та інструментів здійснення інвестицій. У цьому напрямку мають проводитися подальші наукові розвідки з означеної проблематики.

**Література:** 1. Ванькович Д. В. Аналіз фінансових джерел формування інвестиційних ресурсів в Україні / Д. В. Ванькович, Н. Б. Демчишак // Фінанси України. – 2007. – №7. – С. 72 – 84. 2. Марцин В. С. Стратегія розвитку інвестиційної діяльності в економіці України // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №9. – С. 57 – 65. 3. Шинкарук Л. В. Інституційні засади капіталоутворення в Україні // Економічна теорія. – 2007. – № 3. – С. 72 – 85. 4. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України: Наукова доповідь / За ред. Я. Жаліло. – К.: НІСД, 2005. – 24 с. 5. Данько М. С. Визначення науково-технологічних пріоритетів як складова політики економічного зростання // Вісник Інституту економічного прогнозування. – 2002. – № 1. – С. 40 – 58.

***Зима О. Г.***

***Зубчинський Н. М.***

УДК 35.083:17.022.1

# ВПЛИВ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ НА ФОРМУВАННЯ ЙОГО ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ

Останнім часом усе більше і більше серед населення зростає недовіра до влади. Це свідчить про неефективність діяльності державної служби. Одним із центральних важелів, які зумовлюють ефективність діяльності державного службовця, є його імідж. Поняття імідж, перш за все, відображає позитивний вигляд, який склався в населення. Чим більш привабливий цей вигляд, тим більше існує довіри у населення та надія на майбутнє. Сьогодні не спостерігається, що державні службовці звертають увагу на свій імідж, і це призводить до негативної репутації та неавторитетності державної служби.

Головною функцією іміджу є формування позитивного ставлення, у нашому випадку, державного службовця до своєї діяльності. Як результат сформованого позитивного відношення, з'являється довіра до державного службовця. Позитивний імідж також є основою для високого рейтингу, авторитету.

Питання іміджу розглядаються у сфері іміджеології. Вона вивчає закономірності формування і впливу іміджу на психіку і поведінку оточуючих. Вона пропонує технологію розробки і використання сприятливого стилю спілкування та поведінки. Значну увагу в іміджеології відводиться на формування зовнішнього вигляду, тобто створення певного образу. Але, як кажуть в народі: "по одежі людину стрічають, а по розуму випроваджують". Тому при формуванні позитивного іміджу державного службовця потрібно досконало продумати, який саме імідж йому необхідний.

© Зима О. Г., Зубчинський Н. М., 2009

Якщо державний службовець володіє перерахованою сукупністю якостей, то можна стверджувати, що йому властивий професіоналізм. Професіоналізм – це висока майстерність, глибоке оволодіння професією, якісне, професійне виконання [2].

Група якостей, що характеризує професійні знання та вміння державного службовця проявляється в його професійній компетентності.

Професійна компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, що дозволяє успішно вирішувати завдання, які стоять перед ним. Розрізняють такі види компетентності: функціональну – характеризується професійними знаннями та вмінням їх реалізувати; інтелектуальну – виражається у здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків; ситуативну – означає вміння діяти відповідно до ситуації; соціальну – передбачає наявність комунікаційних та інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, домагатися свого, правильно сприймати й інтерпретувати чужі думки, висловлювати до них ставлення, вести бесіди. Отже, для підтримки відповідного рівня професіоналізму державним службовцям необхідно регулярно поповнювати свої знання у сфері своєї діяльності, володіти інформацією про сучасні події держави та світу. З урахуванням багатофункціональної діяльності державного службовця та нестачею робочого часу необхідно використовувати сучасні методи навчання, які дають змогу займатися на робочому місці: дистанційне навчання, створення порталів та ін.

Сьогодні для державних службовців зростає роль методичних і соціальних здібностей в галузі спілкування, здатності приймати та інтерпретувати інформацію. Тому для прояви іміджу державного службовця є розумна, правдива, переконлива, чітка, культурна і професійно грамотна мова. Діяльність державного службовця, в основному, побудована на вирішенні різного роду питань, тому 50 – 90% свого робочого часу витрачається на різні види комунікацій. Ефективною вважається така комунікація, що забезпечує просування у вирішенні проблем з використанням найбільш адекватних засобів через досягнення взаєморозуміння між партнерами. При відповідності цій умові спілкування стає надійним інструментом спільного пошуку оптимальних рішень, каталізатором ділової активності.

Державний службовець повинен оволодіти майстерністю здійснення мовного спілкування різних видів (приватна чи ділова розмова, комерційні переговори, виступи на зборах, засіданнях, нарадах тощо), пам'ятаючи, що мова державного службовця значною (а в деяких випадках і вирішальною) мірою визначає його вплив на громадян, зумовлює авторитет і популярність державного службовця. Такт державного службовця в розмові з громадянами є одним із важливих проявлень його іміджу і поваги до людей.

Для підвищення моральності та етичності державного службовця рекомендуємо розробляти етичні кодекси на регіональному рівні з урахуванням цінностей та інтересів місцевого населення.

Група вольових якостей державного службовця проявляється у його цілеспрямованості, вихованні потреби доводити справу до кінця.

Якщо професійну компетентність потрібно формувати та підтримувати за допомогою безперервного навчання, то якості інших груп необхідно формувати за допомогою консультації іміджмейкерів.

Також з метою посилення іміджу державного службовця необхідно проходити навчання за програмою паблік рілейшнз. Паблік рілейшнз включає такі напрямки: суспільну думку, суспільні відносини, відносини з державними органами, взаємодію із засобами масової інформації.

Таким чином, формування позитивного іміджу державного службовця приведе до підвищення ефективності його діяльності, а значить і до підвищення довіри людства та надії на майбутнє.

---

**Література:** 1. Лозовский Л. Ш. Универсальный бизнес-словарь / Л. Ш. Лозовский, Б. А. Райзберг, А. А. Ратновский. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 640 с. 2. Марченко И. П. Модульная система характеристики и оценки профессионализма на государственной службе // Управление персоналом. – 2005. – №11(117). – С. 67 – 72.

УДК 331.108

***Караченцева К. О.***

# ДИСБАЛАНС НА РИНКУ ПРАЦІ ЯК НАСЛІДОК СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В СУСПІЛЬСТВІ

Сучасний стан як світової, так і вітчизняної економіки характеризується глибокою кризою, що супроводжується в Україні значним погіршенням гнучкості, мобільності та динамічності економічної системи, нездатністю вчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, особливо при реалізації країною політики інтеграційно-глобалізаційних перетворень, веде до макроекономічної нестабільності. Порушення макроекономічної рівноваги, основою якої є врівноважений стан сукупного

---

© Караченцева К. О., 2009

попиту та пропозиції, втрата господарських зв'язків, надмірна грошова маса, непідкріплена реальним сектором економіки, призводить до соціально-економічних потрясінь, одним з проявом якого є високий рівень безробіття і високі темпи інфляції. Загальновідомо, що безробіття зумовлюється дисбалансом на ринку праці та виступає каталізатором негативних процесів, які зумовлюють припинення соціально-економічного розвитку в суспільстві.

Питаннями функціонування ринку праці, його незбалансованістю та створенням передумов для набуття навичок, спроможних забезпечити працівникам зростаючий рівень конкурентоспроможності, висвітлюються у працях загальновідомих вітчизняних та зарубіжних учених, серед яких варто відзначити: Д. Богиню, А. Булатова, М. Волгіна, Б. Данилишина, Дж. Кейнса, А. Кібанова, А. Колота, Е. Лібанову, Ю. Одегова, В. Петюха та ін. Разом із великою кількістю досліджень, питання наявності дисбалансу на ринку праці залишаються відкритими внаслідок поглиблення в суспільстві системної кризи. Через це дане дослідження є актуальним та своєчасним.

Мета дослідження: визначення теоретико-методичних засад функціонування ринку праці в умовах системної кризи.

Для розкриття теми дослідження сформульовано та вирішено такі завдання: подано зміст "ринку праці"; запропоновано регулятори для подолання дисбалансу на ринку праці.

В. М. Петюх [1] при визначенні відносин між роботодавцем й найманими працівниками оперує поняттям "ринок праці". При цьому, на думку вченого, ринок праці − це, по-перше, категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а, по-друге, − це система механізмів:

а) купівлі-продажу робочої сили;

б) забезпечення зайнятості найманою працею як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення;

в) соціального захисту найманих працівників;

г) формування та розвитку робочої сили;

д) узгодження попиту та пропозиції робочої сили тощо [1].

При наявності глибокої кризи в суспільстві на ринку праці з'являється дисбаланс на користь безробітних внаслідок значного скорочення зайнятих, що супроводжує зниження ділової активності підприємств, скорочення обсягів продукції та послуг, стагнацію банківської сфери. Щодо дисбалансу, то Дж. Кейнс ще на початку XX ст. оперував категорією "природний рівень безробіття", на основі чого робимо висновок про неможливість уникнути зазначеного явища, але доцільність його регулювання.

На перший погляд, дисбаланс − суто негативне явище, але здійснимо спробу виокремити позитивні наслідки. Серед них: прискорення процесів акумулювання та використання людського, інтелектуального та соціального капіталів, мотивація працівників до безперервного розвитку, оволодіння новими професіями, активізація підприємницької діяльності тощо. Таким чином, існує необхідність формування дієвого державного регулюючого механізму, яка, на думку Б. Данилишина, пов'язана з тим, що потреба населення у трудовій діяльності, самореалізації та одержанні відповідного доходу є абсолютною [2]. Першим кроком до створення зазначеного механізму має бути формування у вищих навчальних закладах майбутніх керівників та спеціалістів шляхом набуття компетентності, із слідкуванням профілю компетенцій, що робить працівників конкурентоспроможними як в Україні, так і у світовому просторі. Стосовно безробітних, кількість яких стрімко зростає, то вони поряд з активним пошуком робочих місць мають можливість отримати на базі Державної служби занятості знання та навички в межах спеціалізації, попит на яку якщо змінюється, то в напрямі збільшення.

Державна служба зайнятості має бути тим інститутом, який координує та регулює соціально-трудові відносини в суспільстві та забезпечує створення умов для приведення ринку праці до більш збалансованого стану. Іншим регулятором має бути підприємництво, тобто його активізація. Інноваційні цілі, які стоять перед країною, можуть досягатися разом з розвитком підприємництва, у якому втілено творчій потенціал працівників, інноваційність, креативність, уміння акумулювати та використовувати інтелектуальний капітал. Зазначені властивості, поряд із дотриманням умов зайнятості, надають переваги підприємцям як у боротьбі із наслідками кризи, так і у забезпеченні прибутковості підприємницької організації, що позитивно впливає на соціально-економічний розвиток країни в цілому.

Таким чином, для боротьби з наслідками системної кризи в межах ринку праці слід формувати дієвий державний регулюючий механізм, в межах якого регуляторами виступають інститути ринку праці та підприємництво.

---

**Література:** 1. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібн. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с. 2. Данилишин Б. М. Інноваційна модернізація сфери зайнятості – чинник динамічного розвитку національної промисловості // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: Доповіді Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28 – 29 листопада 2007 р.: У 2-х т. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т.1. – С. 5 – 15.

УДК 330.835

***Корнієнко А. А.***

# ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО СПАДУ ТА ПЕРЕХІД ДО ПОЛІТИКИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ

Важливою особливістю ринкової економіки є її нестабільність, що проявляється у циклічному чергуванні піднесень та спадів в економіці.

Зараз економіка України, як і всі країни світу, переживає тяжкі часи, коли спостерігається спад виробництва, рівень зайнятості зменшується, заробітна платня зменшується, ставка відсотка підвищується, знижуються темпи економічного зростання.

Економічне зростання є однією з найважливіших суспільних проблем, до якої постійно звернута найпильніша увага економістів і політиків, науковців, теоретиків і практиків, які працюють у даному напрямку. Це такі вчені, як В. Опарін, В. Федоров, М. Крупка, А. Гальчинський, А. Дроб'язко та ін. Серед перших у цій сфері були праці Й. Шумпетера і Ф. Рамсея [1; 2].

Саме темпи економічного зростання визначають динаміку розвитку країни, її авторитет на міжнародній арені в історичній перспективі.

Економічне зростання будь-якої країни визначають такими факторами: фактор пропозиції, фактор попиту, фактор ефективності, соціокультурні, інституційні та інші фактори [3].

За останні п'ять десятиліть більше половини приросту обсягів виробництва в розвинутих країнах досягалося за рахунок підвищення продуктивності праці. В Україні реальний обсяг виробництва почав зменшуватись ще з середини 1980-х років, але у 90-х роках минулого сторіччя, вже за умов незалежності, його падіння прискорилося. У 1992 – 1999 роках темпи економічного зростання в Україні були від'ємними. Щоправда, у 2000 та 2004 роках ситуація мала деякі позитивні тенденції. Але вже починаючи з 2005 року і до сьогодні знову відчувається економічна нестабільність і спад обсягу виробництва. Ситуація в країні погіршується ще завдяки нестабільній політичній ситуації.

Основним напрямом подолання трансформаційного спаду і створення умов для ефективного функціонування економіки є істотне прискорення її ринкової трансформації.

Важливе місце в економічному реформування належить стабілізації фінансово-грошової системи, для чого необхідно застосувати такі заходи:

перебудувати податкову систему в напрямі її лібералізації:

зменшення податного пресу та утворення на цій основі ефективних економічних механізмів стимулювання виробництва та підприємництва;

утвердити реальну дворівневу банківську структуру з сильним автономним національним банком і розгалуженою авторитетною, стабільною, конкурентоспроможною системою комерційних банків;

перетворити галузеву структуру управління економікою у функціональну, трансформувати організаційну структуру виробництва, утвердження фінансово-промислових груп, холдингів, інших аналогічних структур та децентралізувати управлінські функції (передання значного обсягу повноважень і відповідальності регіонам);

стимулювати розвиток пріоритетних наукоємних і високотехнологічних галузей економіки.

Особлива роль у відновленні економічного зростання належить земельній реформі, яка покликана підтримувати на селі найефективніші форми власності та господарювання.

Нині особливо важливою умовою переходу до економічного зростання є створення привабливого інвестиційного середовища для вітчизняних та іноземних інвесторів. Україна має великі можливості для активної діяльності інвесторів. Однак, макроекономічне середовище не дуже сприятливе для інвестицій – високі реальні процентні ставки, високі податкові ставки, суперечливе і невідповідальне сучасним реаліям господарське законодавство, тінізація економіки та ін. У сфері зовнішньоекономічних зв'язків головним завданням є поступове входження України у світовий економічний простір. Для цього слід створити стабільну ті сприятливу правову основу для залучення іноземних інвестицій і повернення українського капіталу у твердій валюті в Україну. Водночас необхідний захист молодого національного виробника від конкуренції іноземних фірм.

Суттєвим чинником стабілізації економіки України має стати активізація малого і середнього бізнесу. Світовий досвід показує, що саме малі підприємства можуть розв'язати такі завдання, як структурна перебудова економіки, насичення ринку найрізноманітнішими товарами і послугами, створення додаткових робочих місць. Малий бізнес послаблює монополізм і забезпечує конкуренцію. Однак поки що він ще не став в Україні реальною базою для створення ринкової економіки.

Розвиток малого бізнесу гальмують недосконала державна політика щодо його підтримування, високі податки, обмеження на окремі види діяльності, адміністративні бар'єри, бюрократична тяганина в отриманні ліцензій, ще не сформована позитивна громадська думка стовно підприємницької діяльності тощо.

© Корнієнко А. А., 2009

Соціальна політика має спрямовуватися на створені необхідних умов підвищення кожним трудівником свого добробуту передусім за рахунок особистого трудового внеску, ділової активності. Для цього потрібно скасувати штучні обмеження фондоспоживання, проводити політику стимулювання трудової та підприємницької діяльності і на цьому ґрунті розширювати платоспроможний попит.

Реформа заробітної плати має забезпечити перехід від наявної моделі, що зорієнтована на низьку ціну робочої сили і високу частку безплатних соціальних послуг, до нової, яка передбачає високу ціну робочої сили і платне задоволення відповідних послуг високооплачуваними категоріями населення.

**Література:** 1. Schumpeter J. The Theory of Economic Development. – Cambridge, 1934. 2. Ramsey F. Mathematical Theory of saving // Economic Journal. – 1928. – Vol. 38. – P. 543 – 559. 3. Пешко А. В. Формування і розвиток реальної економіки в Україні: Монографія. – Ужгород: Патент, 2005. – 231 с.

***Котлик А. В.***

УДК 330.33.01 (100)

# ЕКОНОМІЧНА КРИЗА Й ПРОТИРІЧЧЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СВІТУ

Сучасна наука вважає циклічність невід'ємною властивістю розвитку економічних систем. А, отже, криза є обов'язковою фазою економічного циклу, що виконує стимулюючу функцію, створюючи підґрунтя для інноваційного, інтенсивного зростання. У той же час, суб'єкти ринку, органи державного управління, а також широка громадськість зацікавлені у пошуку інструментів управління економічними кризами з метою скорочення їх масштабів, тривалості, мінімізації негативних соціально-економічних наслідків. Отже, пошук причин і розкриття наслідків економічних криз є актуальною науковою та практичною проблемою сьогодення.

Метою даної роботи є висвітлення взаємозв'язку між основними протиріччями сучасної моделі розвитку світової економіки та причинами виникнення економічних криз.

На думку деяких вчених [1 – 3], причини економічних і, зокрема, фінансових криз слід шукати в моделі сучасної світогосподарської системи, принципах її устрою. О. Пушков вважає, що "у гострій кризі перебуває та модель розвитку світового капіталізму, що насаджувалася у світі останні тридцять років – неоліберальна модель" [1]. Ключовими елементами неолібералізму виступають ринковий фундаменталізм, глобалізація, соціальний дарвінізм, надмірне споживання матеріальних благ, що стимулюється бізнесом.

На думку автора, суттєвим недоліком ринкового фундаменталізму є орієнтація діяльності підприємств на максимізацію прибутку. При цьому ключовим фактором визначення вартості ресурсів стає спекулятивний капітал, розмір якого у 2008 р. перевищив світовий ВВП у 20 разів [1].

Г. М. Григорян й І. Ф. Лєсная, критикуючи тотальну орієнтованість ринкової економічної системи на максимізацію прибутку, доводять, що "в нових історичних умовах економічна ефективність ринкового господарства перестає характеризувати прогресивність соціально-економічної системи суспільства... Економічна ефективність із загальної економічної категорії становиться частковою категорією" [4, с. 13]. Дійсно, сьогодні зростання продуктивності суспільної праці вже не є настільки гострою проблемою [2]. У той же час, стрімко нарощуються глобальні проблеми в основних сферах суспільного життя: демографія, технологія, екологія, інституції, економіка, геополітика [5].

У роботі колишнього економіста Світового банку Ґ. Дейлі [6] запропоновано інноваційну економічну теорію сталого розвитку як гармонійного, збалансованого, безконфліктного прогресу всієї земної цивілізації, груп країн (регіонів, субрегіонів), а також окремо взятих країн за науково обґрунтованими планами (на основі системного підходу), коли в процесі неухильного інноваційного інтенсивного (а не екстенсивного) економічного розвитку країн одночасно позитивно вирішується комплекс питань щодо збереження довкілля, ліквідації експлуатації, бідності та дискримінації як кожної окремо взятої людини, так і цілих народів чи груп населення, у тому числі за етнічними, расовими чи статевими ознаками. Ціла плеяда вчених вважають сталий розвиток найбільш перспективною ідеологією XXI століття, яка, з поглибленням наукової обґрунтованості, витіснить усі існуючі світоглядні ідеології, як такі, що є фрагментарними, неспроможними забезпечити збалансований розвиток цивілізації.

Неоліберальна теорія практично обмежує завдання бізнесу максимізацією прибутку, спираючись на тезу про відповідність цього завдання цілям розвитку суспільства. За сутністю цей підхід передбачає дивергенцію таких цілей. Але ще лауреат Нобелевської премії Г. Саймон, який розгля-

© Котлик А. В., 2009

дав явище дивергенції відносно організації, довів, що формування в організації системи допоміжних (інструментальних) цілей та їх закріплення за спеціалізованими підрозділами неминуче призводить до відособлення таких цілей і перетворення у самодостатні цілі для таких підрозділів [7, с. 39 – 40]. На суспільному рівні дивергенція цілей вже має досить негативні наслідки, що проявляються у випереджальному розвитку технологічної компоненти сучасної цивілізації, фокусуванні представників бізнес-кіл на виключно економічних цілях й ігноруванні екологічних, соціальних, культурних, демографічних проблем суспільства, вирішення яких вважається завданням державних інститутів, у порушенні законодавчих і моральних норм, в орієнтації осіб, що приймають рішення, на суто економічні критерії, у стимулюванні надмірного споживання матеріальних благ тощо. Орієнтація підприємств на суто економічні цілі впливає на формування цінностей їх співробітників і споживачів, які складають більшу частину суспільства. За спостереженням В. І. Данілова-Данільяна, за останні два десятиріччя життєві цінності людей суттєво змінилися, матеріальне благополуччя взяло гору над духовним і моральним [8].

На думку японських вчених С. Сато і Х. Кумамото [2], щоб запобігти потенційній катастрофі, мають бути переглянуті основи нашої цивілізації.

Отже, подолання економічних криз у майбутньому тісно пов'язане з переходом людства до моделі сталого розвитку, що ґрунтується на задоволенні потреб людства без створення загроз для можливості наступних поколінь задовольняти власні потреби.

---

**Література:** 1. Пушков А. Кризис стал возмездием за алчность мировой элиты // Сайт видання "Финансовые известия". – http://www.finiz.ru/economic/article1253714. 2. Сато С. Реинжиниринг окружающей среды / С. Сато, Х. Кумамото; [Пер. с англ. под ред. Б. П. Ивченко и Е. Д. Соложенцева. – СПб.: ИД "Бизнес-пресса", 2002. – 240 с. 3. Сорос Дж. Кризис мирового капитализма. Открытое общество в опасности: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XXVI, 262 с. 4. Григорян Г. М. Противоречия экономической и социальной эффективности рыночной экономики / Г. М. Григорян, И. Ф. Лесная // Економіка розвитку. – 2001. – №3(19). – С. 9 – 14. 5. Гаврилишин Б. Д. Стан світу // http://iee.org.ua/ru/pub/p83. 6. Дейлі Г. Поза зростанням: економічна теорія сталого розвитку. – К.: "Інтелсфера", 2002. – 298 с. 7. Щербина В. В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с. 8. Данилов-Данильян В. И. Экологический вызов и устойчивое развитие / В. И. Данилов-Данильян, К. С. Лосев. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 416 с.

УДК 336.763

***Кошелєва К. О.***

# МІСЦЕ SPV-КОМПАНІЙ У ЗАХОДАХ ОЗДОРОВЛЕННЯ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

Події, що розпочалися в 2007 році в США, поклали початок масштабній світовій фінансовій кризі, спричинивши банкрутство провідних банків, обвал світових фондових бірж, відтік інвестиційного капіталу з країн, що розвиваються, падіння ринку нерухомості.

Питаннями, пов'язаними з іпотечними цінними паперами, займалися такі науковці, як З. М. Васильченко, Н. І. Версаль, П. І. Гайдуцький, О. В. Євнух, В. І. Кравченко, С. І. Курчак, І. О. Лютий, С. В. Науменкова, К. В. Паливода, В. А. Поляченко. Але з урахуванням останніх світових подій, тема потребує більш детального розгляду.

Метою статті є аналіз іпотечної кризи в США, розгляд роботи SPV-компаній, ознайомлення з борговими інструментами, що випускаються під кредити на нерухомість та обґрунтування можливості створення власного ринку довгострокового іпотечного кредитування населення.

Сек'юритизація — фінансовий термін, що означає одну з форм залучення коштів шляхом випуску цінних паперів, забезпечених активами, що генерують стабільні грошові потоки. Сек'юритизація отримала широке визнання спочатку у США, а потім і в Європі. У першу чергу нею зацікавилися банки. По суті, знайшовся спосіб трансформувати неліквідні активи в ліквідні цінні папери.

На заході така операція проводиться шляхом створення SPV-компаній (Special Purpose Vehicle), які купують кредити у банків. Фінансування відбувається за допомогою випуску облігацій ABS (Asset backed securities). ABS − борговий інструмент, вид облігацій, які випускаються під кредити на нерухомість. Різновидом ABS є MBS (Mortgage backed securities) − облігації, призначені спеціально для кредитування купівлі житла [1].

У процесі сек'юритизації американських кредитів на житло шляхом емісії ABS брали участь не лише банки США, але й найбільші світові інвестиційні банки. При цьому частина таких облігацій знаходилася у них на балансах.

Деякі банки створювали спеціальні інвестиційні фонди SIV (Structured Investment Vehicles). Механізм роботи SIV полягає в отриманні позикових коштів шляхом випуску короткострокових цін-

---

© Кошелєва К. О., 2009

них паперів з низькою процентною ставкою та інвестування цих коштів у довгострокові цінні папери з вищою процентною ставкою. Найчастіше ці фонди інвестували в різні види ABS.

У 2007 р. sub-prime-криза, спричинена sub-prime кредитуванням, призвела до масштабної кризи ліквідності на ринку короткострокових облігацій, випущених SIV. Багато SIV зазнали колосальних збитків.

У міру збільшення випадків дефолтів на кредитному sub-prime-ринку США банки, які були пов'язані з облігаціями ABS і фондами SIV, також зазнавали збитків [2].

На фоні вищезазначених подій на світових фінансових ринках значно скоротилися масштаби інвестування у вітчизняну економіку провідними країнами світу. Українські банки є залежними від міжнародного кредитного ринку як від основного джерела капіталів для масштабного кредитування. Крім того, що така залежність не сприяє розвитку ринку національної валюти, в сучасних умовах ще й відчувається ефект відсутності ліквідності.

Світова економіка в цілому та українська зокрема потребують значного перегляду свого функціонування. На думку автора, вітчизняному банківському ринку в перспективі потрібно створити власну систему іпотечного кредитування, незалежну від зарубіжних джерел, а на даному етапі – приділити значну увагу проблемі підвищення ліквідності банків.

Орієнтуючись на західний досвід, дієвим механізмом запропонованих змін є створення SPV-компаній та сек'юритизація активів, але вже з урахуванням негативних наслідків від їх діяльності на заході. У портфелях вітчизняних SPV-компаній мають бути лише забезпечені кредити. Така спеціальна незалежна компанія не повинна мати жодних інших активів і не має займатися жодними іншими видами діяльності.

На шляху до таких змін потрібно вирішити низку питань:

організувати більш жорсткий контроль за правилами видачі кредитів з метою уникнення sub-prime-кредитування;

прописати процедуру купівлі активів, чітко зазначити всі необхідні вимоги до кредиту, щоб у результаті був сформований якісний кредитний портфель;

створити або призначити керівні органи, незалежні від самої компанії.

Отже, на даному етапі розвитку вітчизняна економіка, а зокрема банківська система, потребують внесення змін у свою діяльність. Керуючись світовим досвідом, як позитивним, так і негативним, потрібно прагнути до більшої незалежності фінансових установ та підвищення їх стабільності.

**Література: 1.** Economic Report of the President Transmitted to the Congress. – Washington: United States Government Printing Office, 2008. 2. Миранда Лейн. Кредитный клинч // Бізнес. – 2008. – №43. – С. 58 – 60.

***Кузенко Т. Б.***

***Кузенко О. Л.***

УДК 658.155

# ФІНАНСОВА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Перехід країни до ринкових відносин загострює конкурентну боротьбу між господарськими суб'єктами, що може призвести до такого негативного чинника, як банкрутство. Основу економіки України складає промисловий сектор, а фінанси багатьох промислових підприємств знаходяться в незадовільному стані. Тому проблеми безпеки отримали останнім часом надзвичайну актуальність, що пов'язана зі зростанням нестабільності і збільшенням кількості загроз у сучасній економіці: це і обмеженість ресурсів, і нестабільність фінансових ринків, і різкі стрибки цін на енергоносії, перш за все на нафту, і т. д. У цих умовах і держава, і регіони, і підприємства зіткнулися з необхідністю принципово нових підходів до забезпечення безпеки.

Фінансова безпека – одна з підсистем економічної безпеки, що займає в ній важливе місце. Проблеми забезпечення безпеки суб'єктів, і зокрема фінансової безпеки, є достатньо новими, у зв'язку з цим потрібна наукова і практична розробка даної проблеми, визначення суті безпеки в цілому, економічної безпеки та фінансової безпек як однієї з підсистем економічної безпеки. Цими проблемами в Україні займались такі економісти, як М. М. Єрмошенко, О. В. Арефьєва, І. А. Бланк та ін.

Проте в Україні сьогодні основна увага приділяється фінансовій безпеці на рівні держави і антикризовому управлінню на рівні підприємства. Останнє стає необхідним, коли підприємство вже знаходиться в стані фінансової небезпеки. Тому з метою запобігання кризових явищ у фінансово-

© Кузенко Т. Б., Кузенко О. Л., 2009

господарській діяльності підприємства необхідно детально розробити концепцію забезпечення фінансової безпеки на рівні підприємства.

Виходячи з наведеного, метою статті є, по-перше, уточнення суті категорії фінансова безпека підприємства у взаємозв'язку з категорією економічна безпека підприємства, по-друге, виявлення конкретного місця фінансової безпеки в системі економічної безпеки підприємства як її основної складової. Об'єктом фінансової безпеки підприємства є фінансова діяльність підприємства, безпеку якої необхідно забезпечити. Суб'єкти фінансової безпеки – це керівництво підприємства і його персонал.

Предмет фінансової безпеки підприємства – діяльність суб'єктів фінансової безпеки як реалізація принципів, функцій, стратегічної програми або конкретних заходів щодо забезпечення фінансової безпеки, яка направлена на об'єкти фінансової безпеки [1].

У загальному значенні під економічною безпекою розуміється якісна характеристика економічної системи, визначальна її здатність підтримувати нормальні умови працездатності системи, розвиток у рамках цілей, поставлених перед системою, а у випадках виникнення різних загроз (зовнішніх і внутрішніх) система здатна протистояти їм і відновлювати свою працездатність [2].

Економічна безпека має декілька рівнів: міжнародна безпека (глобальна, регіональна), національна безпека (державна, галузі, регіону, суспільства), приватна безпека (підприємства, домашнього господарства або особи).

Важливе місце в системі економічної безпеки країни займає економічна безпека підприємств, оскільки саме підприємства є первинним елементом, що забезпечує життєві потреби і ресурси для її розвитку. На думку авторів, економічна безпека підприємства – це здатність підприємства здійснювати свою стратегію і добиватися власних цілей в умовах невизначеності (під впливом погроз і ризиків).

Таке розуміння економічної безпеки пов'язано з тим, що у сучасному ринковому середовищі різко зросла невизначеність, розвинулась конкуренція і методи конкурентної боротьби. При цьому відсутні правила ведення бізнесу та існує неефективна державна правова система, що призвело до підвищеної уваги проблем забезпечення безпеки підприємств.

Розглядаючи економічну структуру підприємств, можемо структурувати економічну безпеку підприємства за такими елементами: виробнича, кадрова, інформаційна (зокрема інтелектуальна), правова, фінансова, екологічна, ринкова.

Найважливішим елементом економічної безпеки в сучасних умовах є фінансова безпека. З точки зору Ю. М. Осипова, таке місце фінансової безпеки базується на її значенні в забезпеченні стійкого розвитку підприємства. Потрібно відзначити, що фінансова безпека стає найважливішою часткою економічної безпеки підприємства, оскільки тільки той, хто розпоряджається грошовими потоками підприємства, визначає його стратегічний розвиток. В економічній літературі окремо питанням фінансової безпеки підприємства не приділялося достатньої уваги, частково це можна пояснити тим, що багато питань фінансової безпеки знаходять своє відображення при розробці фінансової політики підприємства й управлінні фінансами підприємства, але, на думку авторів, необхідний цілісний і комплексний підхід до даної проблеми.

І. А. Бланк розглядає фінансову безпеку підприємства з погляду кількісного та якісного детермінованого рівнів фінансового стану підприємства, що забезпечує стабільну захищеність його пріоритетних збалансованих фінансових інтересів від ідентифікованих реальних і потенціальних погроз зовнішнього та внутрішнього характерів. Ці параметри визначаються на основі його філософії і створюють необхідні передумови фінансової підтримки його стійкого зростання в поточному і перспективному періодах [1].

На думку авторів, суть фінансової безпеки підприємства полягає в здатності підприємства самостійно розробляти і проводити фінансову стратегію відповідно до цілей корпоративної стратегії, в умовах невизначеного та конкурентного середовища. Тобто фінансова безпека є таким станом підприємства, який:

1) дозволяє забезпечити фінансову рівновагу, стійкість, платоспроможність і ліквідність підприємства в достроковому періоді;

2) задовольняє потреби підприємства у фінансових ресурсах для стійкого розширеного відтворення підприємства;

3) забезпечує достатню фінансову незалежність підприємства;

4) здатне протистояти існуючим і виникаючим небезпекам та прогнозам, які прагнуть заподіяти фінансовий збиток підприємству, або змінити небажано структуру капіталу, або примусово ліквідовувати підприємство;

5) забезпечує достатню гнучкість при ухваленні фінансових рішень;

6) забезпечує захищеність фінансових інтересів власників підприємства.

Можна зробити висновки, що фінансова безпека підприємства – це стан, при якому збалансовані всі фінансові інструменти і підприємство має стійкість до зовнішніх та внутрішніх загроз, та забезпечується стабільність результатів діяльності підприємства, досягнення цілей, відповідних інтересам власників та суспільства.

---

**Література:** 1. Бланк І. А. Управління фінансовою безпекою підприємства. – К.: Ельга, Ника-центр, 2004. 2. Єрмошенко М. М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегії забезпечення. – К.: Київський національний торгово-економічний університет, 2001. 3. Осипов Ю. М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегії забезпечення. – К.: Київський національний торгово-економічний університет, 2001.

***Кузьминчук Н. В.***

***Мандрика О. С.***

УДК 336.76

# УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ РИЗИКОМ У БАНКУ

Фінансова криза світової економічної системи зумовила підвищення ризикованості функціонування банків. Виникла необхідність удосконалення існуючих і запровадження нових методик оцінки ризиків та управління ними. За цих умов однією з найактуальніших проблем функціонування банків є управління кредитним ризиком. Основною проблемою, означеною в наукових дослідженнях [1 – 3], є забезпечення мінімізації кредитного ризику за рахунок якісного аналізу кредитоспроможності позичальника.

Основним завданням дослідження є аналіз існуючих методик оцінки кредитоспроможності позичальників як одного з найефективніших методів управління кредитними ризиками банку. На цій основі було розроблено найсприятливішу методику аналізу фінансового стану позичальника, надано рекомендацій щодо удосконалення роботи банків у даному напрямку. У ході дослідження використано загальнонаукові методи: методи порівнянь, спостереження, комплексної оцінки.

При кредитуванні перед банком постає необхідність якісної оцінки кредитоспроможності позичальників, точність якої впливає на мінімізацію кредитного ризику. Також вона важлива для самого позичальника – від неї залежить рішення про надання кредиту.

У табл. 1. розглянуті підходи різних авторів до визначення ознак кредитоспроможності позичальника.

Таблиця 1

**Ознаки кредитоспроможності позичальника**

| Джерело інформації / Ознака | Є. Павлюк [4] | Л. Примостка [5] | Г. Берегова [2] | В. Вітлинський [6] | Г. Андрєєва [1] | М. Шепелева [3] | Ю. Бугель [7] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Прогноз платоспроможності клієнта за зобов'язаннями кредитного договору на найближчу перспективу | - | + | - | + | - | - | - |
| Ступінь фінансового благополуччя | - | + | + | + | - | - | - |
| Рівень менеджменту | - | - | - | - | - | + | - |
| Перспективи розвитку фінансово-господарської діяльності | + | + | - | + | - | + | - |
| Здатність розраховуватися за своїми зобов'язаннями перед банком | + | + | + | + | + | + | + |

Із дослідження інформаційних джерел (див. табл. 1) можна виділити фундаментальні ознаки кредитного ризику: перспективи розвитку фінансово-господарської діяльності, здатність розраховуватися за своїми зобов'язаннями перед банком.

Узагальнюючи дослідження слід зазначити, що кредитоспроможність позичальника – це економічна категорія, властива банківській діяльності, яка визначається здатністю розраховуватися за своїми зобов'язаннями перед банком.

Відмінні риси визначення цього поняття від існуючих: прогноз платоспроможності клієнта за зобов'язаннями кредитного договору на найближчу перспективу, ступінь фінансового благополуччя, рівень менеджменту.

Для ефективності оцінки кредитних ризиків важливо правильно обрати методику оцінки кредитоспроможності позичальника й кредитного портфелю банку. Порівняльний аналіз методик оцінки наведено у табл. 2.

© Кузьминчук Н. В., Мандрика О. С., 2009

Таблиця 2

**Порівняльний аналіз методик оцінки кредитоспроможності позичальника**

| Методика | Інформаційна база | Зміст методики | Висновки |
|---|---|---|---|
| Методика НБУ [2; 7] | Інформація про фінансовий стан позичальника | Визначення фінансового стану позичальника шляхом розрахунку коефіцієнтів, рекомендованих НБУ | Розподіл кредитів на п'ять категорій ризику: стандартні; під контролем; субстандартні; сумнівні; безнадійні |
| Методика Базельського комітету [4] | Оцінка кредитного рейтингу зовнішніми рейтинговими агентствами | Розподіл позичальників на категорії згідно з певними параметрами займів | Присвоєння кожній категорії позичальників ризикованої ваги |
| Скоринг [1; 3] | Кредитні історії позичальників; анкетні дані | Вірогідність повернення кредиту конкретним позичальником на основі кредитної історії | Розподіл кредиторів за категоріями ризику |
| Методика IRB [7] | Вірогідність дефолту; рівень витрат у випадку дефолту; термін | Визначення вірогідності дефолту банком | Присвоєння кожній категорії позичальників ризикованої ваги |
| Рейтингові методики [2] | Інформація про фінансовий стан позичальника | Визначення фінансового стану позичальника шляхом розрахунку коефіцієнтів, присвоєння бальної оцінки | Розподіл кредиторів за категоріями ризику |

В основу більшості проаналізованих методик [2; 5 − 7] покладено аналіз фінансового стану позичальника. Такий підхід є дещо спрощеним. Для всебічної оцінки кредитоспроможності позичальника необхідно враховувати галузеві особливості, аналіз грошових потоків, кредитну історію клієнта, сегменти бізнесу, розмір валюти балансу. Необхідним є загальне визнання переліку тих економічних показників діяльності позичальника, які мав би враховувати банк при наданні кредитів, причому не стільки для вирішення питання про можливість видачі кредиту, скільки для класифікації вже виданих кредитів та оцінки кредитного ризику.

Кожним банком розробляється й використовується власна оцінка кредитоспроможності клієнтів шляхом розрахунку коефіцієнтів, у якій коефіцієнти, рекомендовані НБУ, доповнюються деякими коефіцієнтами самого банку відповідно до кредитної політики. Необхідне удосконалення системи показників кредитоспроможності з метою створення дієвої методики для розрахунків інтегрального показника кредитоспроможності позичальника. У систему показників кредитоспроможності повинні входити не тільки величини, що визначаються за допомогою кількісних даних, але й такі, які описуються лише за допомогою оцінкових суджень (репутація позичальника).

Таким чином, для вирішення проблеми управління кредитним ризиком необхідні теоретичні розробки у цій галузі та практичні навички працівників банку з метою якісного аналізу та мінімізації можливих втрат, пов'язаних із кредитною діяльністю. Необхідно завпровадити послідовний аналіз якості кредитного портфеля банку, запропонувати єдину систему оцінювання та управління кредитним ризиком.

Питання вдосконалення та застосування оцінки кредитоспроможності позичальників як одного з найефективніших методів зниження банківських ризиків потребує подальших наукових досліджень і розробок, зокрема: вивчення та практичного застосування єдиної оцінки фінансового стану позичальника, впровадження в банківську практику методик, які повинні базуватися як на кількісній, так і на якісній їх оцінках, що сприятиме покращенню ефективності функціонування вітчизняних банків, підвищить надійність усієї банківської системи України в цілому.

---

**Література:** 1. Андрєєва Г. Практичні аспекти застосування скорингу для оцінки кредитного ризику // Фінансовий ринок України. – 2006. – №4 (30). – С. 7 – 10. 2. Берегова Г. Методи аналізу кредитного ризику та побудова моделі оцінки кредитоспроможності позичальника / Г. Берегова, Л. Лабецька // Регіональна економіка. – 2005. – №4. – С. 113 – 122. 3. Шепелева М. В. Скоринг – как метод оценки кредитного риска // http: // www.bank.gov.ua /Publication/index.htm. 4. Павлюк Є. Застосування сучасних кількісних моделей оцінки кредитного ризику позичальника // Ринок цінних паперів України. – 2005. – №11 – 12. – С. 74 – 80. 5. Примостка Л. О. Фінансовий менеджмент банку: Навч. посібн. – К.: КНЕУ, 1999. – 280 с. 6. Вітлінський В. В. Кредитний ризик комерційного банку: Навч. посібн. / В. В. Вітлінський, О. В. Пернарівський, Я. С. Наконечний, Г. І. Великоіваненко; [За ред. В. В. Вітлінського. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2000. – 251 с. 7. Бугель Ю. Основні шляхи вдосконалення сучасних методів оцінки кредитоспроможності позичальника // Банківська справа. – 2007. – №4. – С. 54 – 59.

*Ларіна К. В.*

УДК 658.5

# МОДЕРНІЗАЦІЯ ЯК ФАКТОР СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

Характерною особливістю ринкової економіки є можливість виникнення кризової ситуації на усіх етапах життєвого циклу підприємства: становлення, зростання, зрілості та спаду. Причини виникнення кризової ситуації можливо поділити на дві групи: зовнішні, які не залежать від підприємства або на які воно може незначно вплинути, та внутрішні, які виникли в результаті діяльності самого підприємства [1].

У сучасних умовах фінансово-економічної кризи в Україні та в світі, тобто в умовах значного негативного впливу зовнішніх факторів, суттєвого падіння обсягів виробництва, результати діяльності багатьох промислових підприємств погіршилися, виникли проблеми з дефіцитом власних обігових коштів та платоспроможністю. Така ситуація вимагає перегляду стратегічних цілей діяльності та використання методів антикризового управління, які, на відміну від методів стратегічного управління, спрямовані на зупинку кризових явищ та забезпечення виживання в короткостроковому періоді [2].

Тому головною метою діяльності промислових підприємств повинно виступати припинення поглиблення фінансово-економічної кризи шляхом оптимізації діяльності, а також пошук резервів і розробка заходів, спрямованих на стабілізацію фінансової ситуації, що лежить в основі майбутнього зростання. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити комплекс завдань, перелік яких наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**Перелік комплексу завдань та напрямки їх вирішення**

| № | Завдання | Напрямки вирішення |
|---|---|---|
| 1 | Діагностика поточного стану підприємства | аналіз існуючої системи функціонування;<br>аналіз ефективності використання активів;<br>фінансово-економічний аналіз;<br>висновки щодо стану підприємства |
| 2 | Аналіз факторів зовнішнього середовища | вивчення впливу факторів макросередовища (PEST-аналіз);<br>вивчення конкурентної ситуації в галузі;<br>визначення зовнішніх факторів, які спричиняють максимально впливають на результати діяльності підприємства;<br>розробка сценаріїв розвитку зовнішнього середовища |
| 3 | Розробка антикризової стабілізаційної програми, спрямованої на відновлення платоспроможності підприємства | визначення можливих напрямків реструктуризації компанії;<br>ідентифікація та передача непрофільних для підприємства процесів на аутсорсинг;<br>визначення можливих шляхів збільшення коштів;<br>пошук напрямків зниження поточної госпо-дарської потреби в обігових коштах за рахунок радикального зниження неефективних витрат;<br>пошук напрямків зниження поточної фінансової потреби в обігових коштах за рахунок реструктуризації боргів |
| 4 | Аналіз структури витрат підприємства й розробка заходів щодо їх оптимізації | план щодо погашення боргів підприємства перед кредиторами;<br>корекція структури й чисельності персоналу підприємства, оцінка його компетенції для ухвалення рішення про скорочення штату;<br>розробка заходів щодо підвищення енергоефективності виробництва;<br>модернізація виробництва залежно від перспектив ринку та прогнозів щодо змін на ринку після кризи |
| 5 | Виявлення внутрішніх резервів підвищення ефективності використання наявних активів і можливостей підприємства | проведення реінжинірингу бізнес-процесів і побудова нової організаційної структури підприємства;<br>розробка програми з продажу неліквідних запасів, обґрунтування заходів щодо підвищення оборотності для ліквідних запасів;<br>визначення оптимального збалансованого асортименту продукції, який дозволить утримати клієнтів і позицію підприємства на ринку, знизити витрати на виробництво, зберігання та транспортування;<br>розробка нової системи роботи з клієнтами, визначення стратегічно важливих клієнтів за маркетинговими та фінансовими параметрами стабільності, формування для них нових умов роботи з урахуванням кризових явищ;<br>визначення схеми взаємодії з постачальниками сировини та матеріалів |

Як відзначають японські експерти, кризовим явищам можливо протидіяти, якщо посилити внутрішній ринок та національну валюту, а також своєчасно здійснювати модернізацію виробництва, економічний ефект від якої буде отримано після нейтралізації кризових явищ на світовому

© Ларіна К. В., 2009

ринку. Так, наприклад, промислова група "У.П.Е.К.", яка включає машинобудівні підприємства, планує, незважаючи на складну ситуацію на ринках, посилити свої стратегічні позиції за рахунок інвестицій в енергозберігаюче обладнання.

В економічній літературі виділяють два підходи до визначення об'єктів модернізації. Згідно з першим підходом − як об'єкт модернізації виступають машини, устаткування й технологічні процеси, а сама модернізація − це форма відтворення основних виробничих фондів підприємства, що сприяє покращенню техніко-економічних показників обладнання за рахунок якісних конструктивних змін, це фактор прогресу в матеріально-технічній базі підприємства [3]. Згідно з другим, більш широким, підходом як об'єкт модернізації виступають всі сфери діяльності підприємства. З цієї точки зору, модернізація − це процес необхідних, комплексних, адаптивних змін за всіма напрямками діяльності підприємства, які забезпечують підвищення його конкурентоспроможності на основі використання існуючих можливостей [4].

Тому в умовах антикризового управління прийняття рішень щодо напрямків модернізації постає важливим фактором адаптації підприємства до змін зовнішнього середовища на базі використання внутрішніх можливостей, що сприятиме стабілізації ситуації та покращенню її в майбутньому.

**Література:** 1. Лианский М. Реструктуризация предприятий на основе формирования антикризисной стратегии // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 11. – С. 56 – 62. 2. Тімонін О. М. Технічне переозброєння підприємства на основі концепції маркетингу: Монографія / О. М. Тімонін, К. В. Ларіна. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2008. – 256 с. 3. Антикризисный менеджмент в масштабах государства // www.openbiz.-com.ua. 4. Антикризисное управление: принятие решений на краю пропасти // www.i2r.ru/static/301-/out_12124.shtml. 5. Воронкова А. Э. Конкурентоспособность и модернизация промышленных предприятий Украины // Актуальні проблеми економіки. – 2002. – №11. – С. 40 – 44.

УДК 336.02

***Макарюк О. В.***

# ОЦІНЮВАННЯ БОРГОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

За умов світової фінансової кризи та одночасними тенденціями до глобалізації економіки актуальною постає проблема забезпечення фінансової безпеки держави. Проблемам фінансової безпеки приділено увагу значної кількості науковців, зокрема О. Барановського, І. Бінька [1], В. Гейця [2], В. Мунтіяна [3], Г. Пастернака-Таранушенка [4], А. Сухорукова [5] та ін. Актуальним, в контексті забезпечення фінансової безпеки, є підвищення рівня боргової безпеки (ББ) країни, зокрема в частині зовнішнього боргу. Країна, що незалежна від інших країн, міжнародних організацій та суб'єктів господарювання − нерезидентів, здатна запобігати зовнішнім загрозам і, як наслідок, має змогу стабільно розвиватися.

Основною метою даної роботи є дослідження ролі та методів оцінювання ББ держави. Для досягнення мети дослідження автором використано методи аналізу і синтезу, а також логічний метод виявлення закономірностей.

Державний борг становить суму фінансових зобов'язань сектора загального державного управління, що мають форму договірних, перед внутрішніми і зовнішніми кредиторами щодо відшкодування залучених коштів і виплати процентів (або без неї). Державний борг охоплює борги сектору державного управління, при цьому не враховуються борги державних підприємств і борги, пов'язані з виконанням функцій грошово-кредитного регулювання. Поточна заборгованість держави не вважається державним боргом до часу її офіційного визнання [6, с. 38].

У західній літературі розрізняють очевидні та неочевидні умовні зобов'язання уряду. Перші з них зафіксовано у нормативно-правових актах або договорах, однією зі сторін яких виступає уряд.

Неочевидні умовні зобов'язання не мають нормативно-правового характеру, пов'язані з очікуваннями громадськості або певних груп впливу та з роллю держави у суспільстві [7]. Уряд зазнає фінансових витрат на виконання неочевидних умовних зобов'язань лише після оголошення неплатоспроможності позичальника, руйнування ринку внаслідок тиску громадськості, лобістських груп або усвідомлення високих альтернативних витрат у разі невжиття рятувальних заходів.

Розглядаючи заборгованість держави як загрозу фінансовій безпеці, необхідно розмежовувати вплив як зовнішньої, так і внутрішньої заборгованостей. Саме врахування цих боргів як елементів економічної системи і дає підстави вводити і розглядати таку категорію, як "боргова безпека".

На думку [4, с. 180], ББ держави − це рівень внутрішньої та зовнішньої державних заборгованостей з урахуванням вартості їх обслуговування та ефективності використання внутрішніх і зов-

© Макарюк О. В., 2009

нішніх запозичень й оптимального співвідношення між ними, достатній для вирішення нагальних соціально-економічних потреб, що не загрожує втратою суверенітету та руйнуванням вітчизняної фінансової системи.

ББ визначається оптимальним співвідношенням між внутрішніми та зовнішніми запозиченнями з урахуванням сумарної величини державного боргу та вартості обслуговування її складових.

Серед індикаторів ББ можна виділити співвідношення: обсягу іноземних кредитів і річного обсягу експорту; валового розміру державного зовнішнього боргу і річного експорту товарів та послуг; суми на обслуговування зовнішнього боргу і загальних валютних надходжень країни або вартості експорту товарів; короткострокової зовнішньої заборгованості і поточних бюджетних надходжень; річної суми іноземних позик під державні гарантії і дохідної частини держбюджету; суми державного боргу в іноземній валюті і ВВП; обсягу державного боргу і грошової маси в обігу; зростання державного боргу за рік і річного обсягу державних капітальних вкладень тощо [8, с. 173 − 191].

Основним індикатором, що характеризує рівень ББ та необхідність повернення зовнішніх боргів, є порівняння дохідності від використання боргових коштів і плати за них. Якщо даний показник є більшим за одиницю, то країна ефективно використовує кредитні ресурси і в разі нагальної потреби може їх вчасно не повертати (хоча це відобразиться на іміджі країни).

Таким чином, можна стверджувати, що ББ є одним з найважливіших чинників формування фінансової безпеки держави, але необхідно відзначити, що зменшення зовнішньої заборгованості не завжди є позитивним, оскільки не погашаючи борги країна має можливість використовувати кредитні ресурси. Автором запропоновано показник оцінювання боргової безпеки шляхом порівняння дохідності від використання боргових коштів з платою за них. Формування об'єктивної системи індикаторів оцінювання ББ, яка б враховувала потребу держави у кредитних ресурсах, є предметом подальших досліджень.

**Література:** 1. Шлемко В. Т. Економічна безпека України: сутність і напрями забезпечення / В. Т. Шлемко, І. Ф. Бінько. – К., 1997. – 143 с. 2. Концепція економічної безпеки України / За ред. В. М. Геєця. – К.: Логос, 1999. – 56 с. 3. Мунтіян В. І. Економічна безпека України: Монографія. – К.: КВІЦ, 1999. – 462 с. 4. Пастернак-Таранушенко Г. А. Економічна безпека держави. Методологія забезпечення: Монографія. – К.: Київський економічний інститут менеджменту, 2003. – 320 с. 5. Сухоруков А. І. Фінансова безпека держави: Навч. посібн. / А. І. Сухоруков, О. Д. Ладюк. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 192 с. 6. Вахненко Т. Державний борг України: поточний стан і ризики // Економіка України. – 2008. – №7. – С. 37 – 46. 7. Polakova H. Government Contingent Liabilities: a Hidden Risk to Fiscal Stability// http://www.imf.org-/external/ pubs/ft/fandd/1999/03/polackov.htm. 8. Барановський О. І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення): Дис... д-ра екон. наук: 08.04.01 / НАН України; Інститут економічного прогнозування. – К., 2000. – 517 с.

***Меренкова Л. О.***

УДК 339.747 (477)

# ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ ТА ЗАХОДИ ЩОДО ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Світова фінансова криза, що зародилась у США як криза ринку нерухомості і похідних фінансових інструментів, в умовах глобалізації поширилася по усьому світу і негативно вплинула на фінансовий ринок України. Її негативними наслідками для країни стали девальвація гривні та "доларизація" економіки, скорочення золотовалютних резервів, зростання ризиків невиплати зовнішніх зобов'язань, погіршення платіжного балансу, зростання темпів інфляції, відтік депозитів з банківської системи, скорочення кредитування населення і підприємств, зниження ліквідності і погіршення активів банків.

Фінансова криза в Україні призвела до скорочення ВВП, надходжень та видатків бюджету, падіння ринкової вартості вітчизняних компаній та їх банкрутств, зниження рівня добробуту населення, зростання соціальної напруги у суспільстві. За таких умов на теперішній час перед урядом та регулюючими органами гостро виникає проблеми запобігання різкому знеціненню національної валюти й утримання цінової стабільності, уникнення колапсу кредитної системи і підтримання дієздатності платіжно-розрахункової системи, гарантування зовнішньої платоспроможності країни.

Тому метою даної роботи є узагальнення причин виникнення фінансової кризи в Україні та обґрунтування заходів щодо її подолання.

© Меренкова Л. О., 2009

На основі проведеного узагальнення і критичного аналізу праць [1 – 3] можна виділити такі причини виникнення фінансової кризи в Україні.

Скорочення попиту на експорт продукції вітчизняних підприємств металургії, що обумовлено світовою економічною кризою, призвело до зниження обсягів валютних надходжень в країну. Поряд з цим, суб'єкти національної економіки безперешкодно залучали зовнішні позики, банки активізували діяльність з іноземним капіталом на кредитному ринку України. На початок 2008 р. 70% зобов'язань банків становили зовнішні запозичення, з яких 10,4 млрд дол., або 40% складали короткострокові, які слід було погашати протягом цього року [3].

Станом на 1 жовтня 2008 р. сума наданих в економіку кредитів сягнула 59% ВВП, що, за підрахунками фахівців МВФ, у 1,6 раза перевищує рівноважний рівень [2]. Довгострокові іпотечні кредити були надані за рахунок короткострокових депозитів, що підвіщило кредитні ризики.

За три останні роки споживче кредитування населення збільшилося у 10,5 раза, а його частка в загальному обсязі кредитів подвоїлася і складала 36,4%. Зростання платоспроможного попиту населення за рахунок кредитування та лібералізація імпорту в умовах відсутності конкурентоспроможних споживчих товарів вітчизняного виробництва призвело до зростання попиту на валюту, що спричинило дефіцит поточного рахунку платіжного балансу в січні-вересні 2008 р. на рівні 5,8% ВВП [2].

За 9 місяців 2008 р. реальний ефективний обмінний курс гривні підвищився на 14,7%. Розмір валового зовнішнього боргу України після девальвації досяг рівня 64% ВВП. Фахівці МВФ обґрунтували, що максимально допустимою сумою зовнішнього боргу для країн із низьким і середнім рівнями доходів є величина на рівні 49,7% ВВП [2].

Складна економічна і політична ситуація в країні, висока доларизація банківських операцій, сумнівний захист прав кредиторів, недостатньо суворі стандарти видачі кредитів і ризик-менеджменту, відставання заходів, які приймаються регулюючими органами, від розвитку фінансового ринку призвели до кризи банківської системи. Україна фактично повторила помилки східноазійських країн щодо необґрунтованої лібералізації залучення іноземних капіталів за відсутності дійових ринкових інститутів та зваженої системи пруденційного регулювання.

Таким чином, можна стверджувати, що фінансова криза в Україні має валютний, банківський і борговий компоненти.

На основі проведеного дослідження [1 – 3] з метою подолання наслідків фінансової кризи в Україні пропонується:

1. Надати з боку НБУ фінансову підтримку проблемним банкам для забезпечення їх достатньої ліквідності.

2. Провести реструктуризацію банківського сектору з метою закриття неплатоспроможних банків для обмеження необґрунтованого попиту банків на ресурси НБУ. Критеріями вибору банківських установ, що підлягають ліквідації, обрати показники ліквідності балансу і обсяги зобов'язань банків перед НБУ. У процесі реструктуризації забезпечити участь державних коштів у формуванні банківського капіталу для підтримки платоспроможності і ліквідності банківських установ.

3. Надати законодавчо зафіксованих тимчасових спеціальних урядових гарантій кредиторам і вкладникам банків щодо гарантування їх майнових прав. Для вирішення проблеми втрати стимулів для зваженого управління активами і зобов'язаннями банків з боку менеджменту і акціонерів (оскільки збитки покриваються ресурсами НБУ та державою) при наданні урядових гарантій пропонується вжити такі заходи: посилення нагляду за діяльністю банків, встановлення верхньої межі ставок за депозитами, запровадження певних обмежень на операції банків, поширення урядових гарантій лише на суму вкладу без відсотків, встановленням плати за державні гарантії для банків, звільнення менеджменту банків і списання вартості акціонерного капіталу в разі неплатоспроможності банку.

4. Основними завданнями управління державним боргом України на 2008 – 2009 рр. мають стати активізація співробітництва з МВФ та відродження внутрішнього ринку державних цінних паперів. Уряд України має ініціювати процес реструктуризації зовнішніх боргів корпоративних позичальників шляхом їх пролонгації на 3 – 4 роки за ставками, під які було надано первісні позики.

Запровадження запропонованих заходів щодо фінансової підтримки банківського сектору з боку НБУ та уряду сприятиме відновленню довіри громадськості до банківської системи, забезпечення ліквідності її установ, припиненню процесу ерозії банківських пасивів, підтримання цілостності платіжно-розрахункової системи. Залучення позик МВФ і підписання відповідних угод з кредиторами відверне загрозу масових дефолтів підприємств і банків України, сприятиме стабілізації платіжного балансу, оптимізації валютно-фінансових потоків і пожвавлення інвестиційної діяльності в країні.

---

**Література:** 1. Бобров Є. А. Аналіз причин виникнення світової фінансової кризи та її вплив на економіку України // Фінанси України. – 2008. – № 12. – С. 33 – 43. 2. Вахненко Т. П. Фінансова криза в Україні: фактори, механізм дії, заходи подолання // Фінанси України. – 2008. – №10. – С. 3 – 2. 3. Гайдуцький П. І. Глобалізація економічної рецесії та фінансової нестабільності / П. І. Гайдуцький, К. В. Паливода // Фінанси України. – 2008. – №1. – С. 24 – 32.

***Мільгром Ю. Д.***

УДК 339.747:316.323

# ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КРЕДИТНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ З МВФ

Сучасний розвиток економіки України повною мірою можна визначити як кризовий, поглиблення якого обумовлюється високим ступенем взаємозалежності та взаємообумовленості країн, тобто розвитком процесів глобалізації та регіоналізації. Одним з основних напрямів національного антикризового розвитку є формування ефективної стратегії співробітництва з міжнародними економічними організаціями. Проблемами взаємодії України з міжнародними фінансово-кредитними інституціями займаються такі вчені, як В. Геєць, А. Філіпенко, С. Соколенко, І. Бураковський, В. Будкін, Д. Лук'яненко.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності та ефективності кредитного співробітництва України з МВФ.

В умовах поглиблення світової фінансової кризи відбувається переорієнтація моделей зовнішньоекономічного регулювання з ліберальної на регулюючу, що актуалізує роль держави у регулюванні міжнародних економічних відносин. У цьому зв'язку важливим є обґрунтування впливу діяльності міжнародних організацій на економіку окремих країн.

Для оцінки ефективності міжнародно-кредитного співробітництва України з МВФ доцільно визначити його характер та стратегічну спрямованість, адже найбільшу квоту в МВФ має США, і тому політика цієї організації адекватна американській політиці соціально-економічного розвитку.

Нині провідні українські політики визнають США як основного партнера і помічника, таким чином, негласно роблячи Україну частиною корпорації США. І надана Україні позика у розмірі 16,5 млрд дол. (що на 10,2 млрд. перевищує граничний обсяг кредитування у межах квоти України [1] ) перш за все поповнює цю корпорацію, щоб створити свою інфраструктуру в країні. Нові потужні заводи, фабрики, порти, можуть збагатити лише декілька людей в Україні і американську корпорацію, яка стоїть на вершині піраміди всієї фінансово-кредитної системи системи. Більшість людей навіть не відчує присутність цієї грошової маси, країна залишиться з величезним боргом, який не згоден буде погасити.

Методи МВФ дуже прості: втягнення Україну до боргової ями для посилення кредитної та фінансової залежності шляхом надання "нових" кредитів для погашення старої заборгованості. Фонд наполягатиме на цій послузі, яку назвуть гарним управлінням. В основному вона означатиме, що Україна змушена буде, рано чи пізно, продати власні ресурси, включаючи деякі соціальні служби, комунальні компанії іноземним корпораціям, адже основною метою корпорації є світове панування [6].

Як приклад можна навести надання Всесвітнім банком великої позики Еквадору у кінці 60-х років XX ст. У перебігу наступних 30 років бідність у цій країні збільшилася з 50 до 70%, безробіття збільшилося з 15 до 70%, державний борг виріс з 200 млн до 16 млрд. Разом з тим частка ресурсів впала з 20 до 6%. Насправді в 2000 році 50% національного бюджету було направлено на виплату своїх боргів [2].

МВФ, надаючи кредит, висунув низку дуже жорстких вимог до України. Загалом вони виглядають дуже привабливо, однак, по суті не сприятимуть вирішенню проблем, а лише ускладнять їх. Так, наприклад, виконання вимоги щодо відміни валютного коридору і введення плаваючого курсу гривні стане згубним для економіки − країна багато років жила в умовах стабільної національної валюти, тому різкі скачки курсу гривни сьогодні підігрівають паніку на валютному ринку.

За прогнозами МВФ, інфляція в Україні в 2009 складе 17%. Це пояснюється тим, що зменшаться реальні доходи населення (тобто скоректованих на інфляцію) і скоротиться внутрішньо споживання внаслідок економічної рецесії. Слід зазначити, що за січень 2009 року рівень інфляції склав 2,9%, а на кінець року прогнозований їх рівень може досягти 35% [3].

Таким чином, позика, яка була надана нашій країні, сприятиме посиленню фінансової залежності України та поглибленню внутрішньої кризи, що зумовлює виникнення небезпеки втрати національного суверенітету.

---

**Література:** 1. Сапир Ж. Изгнание из рая глобализации // Эксперт. – №1– 2 (95). – 2009. – С. 24 – 26. 2. www.-thezeitgeistmovement.com. 3. Украина: рецессия – это "цветочки", страшнее – расплата с МВФ // Контракты. – 16.12.08. 4. Губський Б. Інтернаціоналізація української економіки / Б. Губський, Д. Лук'яненко, В. Сіденко // Економіка України. – 2000. – №9. – С. 17 – 25. 5. Фінансово-кредитні методи державного регулювання економіки: Монография / За ред. А. І. Даниленка. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 415 с. 6. Філіпенко А. С. Україна і світове господарство: взаємодія на межі тисячоліть / А. С. Філіпенко, В. С. Будкін, А. С. Гальчинський. – К.: Либідь, 2002. – 470 с. 7. Марушевський Г. Стратегія соціально-економічних перетворень // Україна: Стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки – 2006: Монографія / За ред. О. С. Власюка. – К.: НІСД , 2006. – 576 с. 8. Новицький В. Є. Міжнародна економічна діяльність України: Підручник. – К.: КНЕУ, 2003. – 948 с. 9. Соколенко С. И. Глобальные рынки XXI столетия: Перспективы Украины. – К.: Логос, 1998. – 567 с.

---

© Мільгром Ю. Д., 2009

УДК 336.761

**Пасажко Т. С.**

# ВПЛИВ СПЕКУЛЯТИВНОГО КАПІТАЛУ НА ФОНДОВИЙ РИНОК

В умовах сучасної світової господарсько-фінансової кризи особливої актуальності набувають питання стабілізації та згладження коливань на фінансовому ринку в контексті регулювання функціонування спекулятивного капіталу. Це зумовлено тим, що фінансовий ринок відіграє важливу роль у функціонуванні усіх галузей економіки, оскільки саме він відповідає за їх фінансове забезпечення. Виходячи із зазначеного дослідження особливостей функціонування фондового ринку в сучасних умовах та впливу на нього спекулятивного капіталу.

Дослідженням питань функціонування фінансового ринку займаються багато вітчизняних вчених, зокрема Я. В. Белінська, С. А. Буковинський, Я. А. Жаліло, М. М. Єрмошенко, І. О. Лютий, В. І. Міщенко, С. В. Науменкова, О. П. Попадинець, Б. С. Стеценко та В. М. Шелудько.

Метою дослідження є аналіз функціонування фондового ринку сучасних умовах, аналіз впливу на нього спекулятивного капіталу та виокремлення основних методів регламентування функціонування всіх учасників фондового ринку.

Одним із факторів, що впливає на функціонування фондового ринку, є діяльність на ньому спекулятивного капіталу, який наразі залежно від специфіки країни складає 60 – 95% від всього наявного на фондовому ринку капіталу та має дуже значний вплив на весь фінансовий ринок [1].

Визначаючи роль спекулятивного капіталу, варто зазначити, що він відіграє як стабілізуючу функцію, так і є джерелом загрози для стабільності всієї фінансової системи [2]. Так, спекулятивний капітал є джерелом величезного обсягу грошових коштів, швидкісний обіг яких збільшує рівень ліквідності фінансової системи та є джерелом фінансування для представників реального сектору економіки. Але цей факт має не лише позитивний, а й негативний вплив, оскільки збільшується рівень чутливості ринку навіть до незначних змін у ліквідності фінансових інструментів та активності його учасників, де за різними оцінками частка спекулятивного капіталу сягає понад 90% всіх угод [3].

Розглядаючи різні види цінних паперів, що знаходяться в обігу на ринку, варто зазначити, що найбільш спекулятивним ринком є ринок похідних цінних паперів, особливо ф'ючерсний ринок, який практично створено для отримання спекулятивних прибутків та хеджування ризиків. При цьому варто зазначити, що втрати спекулянтів фінансують близько 75% збитків представників реальної економіки, які застрахували свої ризики на ф'ючерсному ринку.

Досліджуючи вплив спекулянтів на фондовий ринок, необхідно звернуту особливу увагу на прояви глобальної фінансової кризи, яка була спричинена перегріванням іпотечного та фондового ринку [4].

Так, основними передумовами дестабілізації фінансового ринку варто виділити:

зростання рівня несплат за іпотечними кредитами, що похитнуло найбільші іпотечні агенції світу;

скорочення рівня ліквідності фондового ринку, спричинене зменшенням активності спекулятивного капіталу, який було скеровано в більш надійні активи – валюту та уречевлені активи;

падіння інвестиційної активності інституційних інвесторів, які були вимушені перенаправити власні кошти на покриття збитків, спричинених наростанням невиплат за кредитами.

У результаті кризи найавторитетніші фондові індекси за час кризи знизилися більше ніж на 40% та втратили близько 50% капіталу як стратегічних інвесторів, так і спекулянтів, які працюють лише на ринках, де ринкова кон'юнктура є позитивною для отримання маржинального прибутку [5].

Таким чином, виникає необхідність активної участі урядів країн у процесі стабілізації світового фондового ринку шляхом використання наявного державного інструментарію.

На думку автора, можливо використати такий перелік дій, спрямованих на стабілізацію ринку:

вихід держави на фондовий ринок в особі інституційного інвестора, направляючи кошти на фінансове оздоровлення підприємств через придбання частки їх акцій;

приділення підвищеної уваги до регулювання обігу спекулятивного капіталу та вдосконалення методів адміністративного впливу на нього;

розробка законодавчого стимулювання участі стратегічних інвесторів на ринку, наприклад, шляхом введення пільгового оподаткування для інвесторів, які інвестують кошти у фінансові інструменти емітентів, яким необхідно залучення додаткових фінансових ресурсів для покриття збитків, викликаних кризою.

Підводячи підсумок слід зазначити, що ефективне функціонування фондового, а, як наслідок, і фінансового ринку загалом є запорукою досягнення стабільних темпів економічного розви-

© Пасажко Т. С., 2009

тку держави, оскільки можливість швидкого залучення фінансових коштів та диверсифікації ризиків сприяє підвищенню ефективності використання коштів, зростанню економіки, а в результаті – й підвищенню добробуту суспільства.

**Література:** 1. Сохацька О. М. Ф'ючерсні ринки: глобальні тенденції та становлення в Україні 2003 року: Автореф. дис. док. екон. наук. – Тернопіль: ТАНГ, 2003. – 37 с. 2. Воротіна В. Є. Динаміка зростання та ризики нестабільності економіки України в 2008 році. – К., 2008. 3. Белінська Я. В. Українська економіка: внутрішні суперечності на фоні світової фінансової кризи. Національний інститут стратегічних досліджень 2008 р. / Я. В. Белінська, Я. А. Жаліло // http://www.niss.gov.ua/Table/17102008/ text.htm. 4. Frederic S. Mishkin. How should we respond to asset price bubbles? – Pennsylvania, 2008 // http://www.federalreserve.-gov/newsevents/speech/mishkin20080515a.htm. 5. Robert P. Murphy. The Social Function of Stock Speculators, 2006 // http://mises.org/story/2381.

***Першин С. И.***

УДК 005.334

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМЫ ERM ДЛЯ МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВЯХ КРИЗИСА

Вопрос о поиске путей минимизации рисков в предпринимательской деятельности возник еще во времена формирования рынка. Со временем появлялись новые участники, усложнялись рыночные механизмы. Соответственно, с развитием рынка усложнялась и система предпринимательских рисков и методы их минимизации. Особо актуальной эта тема становится в период кризиса, когда привычные и проверенные методы минимизации рисков уже могут не сработать. В подобные периоды возникает потребность в новаторских методиках борьбы с возникающими рисками предпринимательской деятельности.

Проблеме минимизации рисков уделяют внимание ряд отечественных ученых. Коллектив авторов во главе с Е. В. Иода предлагают методики предотвращения убытков, такие, как распределение риска между участниками проекта, страхование, диверсификация [1]. А. С. Шапкин добавляет к этому списку хеджирование и создание специального резервного фонда [4]. Данные методики имеют ограниченный характер применения и малую эффективность в условиях кризиса, так как проблемой минимизации рисков необходимо заниматься комплексно и системно, то есть используя системы риск-менеджмента.

Целью данной статьи является анализ методик минимизации рисков и выбор наиболее эффективной в условиях кризиса.

На данный момент наиболее современной комплексной системой риск-менеджмента на предприятии является ERM (Enterprise Risk Management), которая предоставляет целостный подход к понимаю и реагированию на риск по всем направлениям деятельности компании и позволяет произвести оценку рисков и возможностей, поддерживающих стратегические решения и имеющих ясные и оцениваемые выгоды. Сущность данной системы состоит во внедрении риск-менеджмента в повседневные процессы во всей организации.

Система ERM, предложенная в 2003 году Американским Обществом Актуариев, рассматривалась в двух направлениях:

типы рисков (риск опасностей, финансовый риск, операционный риск, стратегический риск);

этапы осуществления риск-менеджмента (1. Установка контекста. 2. Идентификация рисков. 3. Анализ/оценка рисков. 4. Интеграция рисков. 5. Ранжирование рисков. 6. Обработка рисков. 7. Мониторинг рисков) [2].

В 2004 году Комитет спонсорских организаций Комиссии Тредвея (COSO) доработал первичную систему, систематизировав имеющиеся технологии риск-менеджмента и уделив основное внимание внутренней среде предприятия, и сформировал документ под названием "Концептуальные основы ERM", на котором сегодня базируются системы риск-менеджмента многих крупных мировых компаний, таких, как Audi, BMW, Bayer, Ford и др.

Согласно концепции COSO, управление рисками охватывает различные направления деятельности предприятия и связано с такими категориями целей, как стратегические, операционные, подготовка отчетности и соблюдение законодательства, и учитывает роль различных функциональ-

© Першин С. И., 2009

ных уровней компании в осуществлении управления рисками, что не учитывают традиционные системы риск-менеджмента [2]. Данная взаимосвязь представлена на трехмерной матрице (рисунок), которая отражает способность организации рассматривать управление рисками во всей его полноте или же по категориям целей, компонентам, подразделениям или на более низком уровне [2]. Концепция ERM отражается на различных целях и функциональных уровнях компании, тем самым, процесс управления рисками проникает во все аспекты функционирования компании.

Рис. **Взаимосвязь между целями организации и компонентами процесса управления рисками в системе ERM**

Таким образом, в результате проведенного исследования было выявлено, что методики минимизации рисков, сформировавшиеся в современной теории и практике, являются в определенной мере ограниченными и малоэффективными в условиях кризиса. По мнению автора, в наибольшей мере отвечают требованиям современной рыночной среды модели системы ERM, применяемые ведущими мировыми корпорациями и способные предоставить руководству предприятия релевантную информацию для принятия безрисковых решений, максимизирующих прибыль.

---

**Литература:** 1. Иода Е. В. Управление предпринимательскими рисками: Монография / Е. В. Иода, Ю. В. Иода, Л. Л. Мешкова, Е. Н. Болотина. – Тамбов: Изд. ТГТУ, 2002. – 212 с. 2. Концептуальные основы управления рисками. COSO, 2004 // www.coso.org/documents/COSO_ERM_ExecutiveSummary_Russian.pdf. 3. Корабельникова С. С. Формирование механизма управления рисками организаций строительного комплекса, 2005 // http://www.risk-manage.ru/research/building/part6/. 4. Шапкин А. С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций: Монография. – М.: ИТК Дашков и К°, 2003. – 544 с.

УДК 005.32

***Піхтурова О. О.***

# ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

У сучасних умовах питання конкурентоспроможності персоналу не обмежується лише проблемою використання його потенціалу, адже саме від людського фактору визначальною мірою залежить вміння організовувати виробництво якісної продукції, удосконалювати техніку та технології, ефективно використовувати усі наявні ресурси, запроваджувати інновації. Дана теза набуває особливої актуальності в період кризи. Отже, від рівня якісних характеристик персоналу залежать конкурентні позиції підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність держави в цілому. Тому при створенні конкурентоспроможного персоналу велике значення необхідно приділити компонентам його формування.

---

© Піхтурова О. О., 2009

Складові, показники, фактори та підходи до управління конкурентоспроможністю персоналу досліджені в роботах таких вчених, як Д. П. Богиня [1], О. А. Грішнова [2], Н. В. Осадча [3], М. В. Семикіна [1], С. І. Сотнікова [4], О. І. Цимбала [1]. Незважаючи на те, що аспекти, пов'язані з вивченням складових конкурентоспроможності персоналу, розглянуті у роботах цих вчених, деякі з них залишаються відкритими для науково-практичних досліджень.

Метою роботи є визначення компонент конкурентоспроможності персоналу.

Об'єктом дослідження виступає конкурентоспроможність персоналу як основна складова успіху підприємства, а предметом − процес виявлення компонент, які формують конкурентоспроможність персоналу.

На основі контент-аналізу зазначеної проблематики визначені такі компоненти конкурентоспроможності персоналу: фізіологічна, професійно-кваліфікаційна, психомотиваційна, фінансова, культурно-комунікативна, інноваційна та маркетингова.

Важливою компонентою конкурентоспроможності персоналу є фізіологічна, яка включає стан здоров'я, вік, втомлюваність, напруженість. Фізичний стан працівника впливає на працездатність, досягнення поставлених цілей, вибір професії. Тому незалежно від посади й роду діяльності необхідно звертати увагу на різні аспекти фізичного (загальна фізична підготовка, зір, слух, швидкість реакції) і психологічного (стійкість до нервових навантажень, стресів) здоров'я працівників.

Особливе місце серед компонент, що визначають конкурентоспроможність персоналу, належить професійно-кваліфікаційній, що відбиває професійні, ділові, особисті якості, зокрема: рівень кваліфікації, освіти, стаж та досвід роботи, спеціальність, володіння суміжними професіями, здатність до опанування нових знань, нової техніки і технології, загальна ерудиція, компетентність, здатність до аналітичного мислення, здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів тощо.

Велике значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства має стимулювання розвитку працівників і раціональне використання їх компетенції. Набуті працівниками у процесі професійного навчання знання, вміння та практичні навички не надають користі підприємству, якщо працівники з вищою освітою не зацікавлені їх реалізовувати з максимальною ефективністю, не виявляють інтересу до професійно-кваліфікаційного просування тощо.

У цьому розумінні професійні інтереси персоналу, його мотивація та устремління, психологічні особливості, характер є винятково важливими складовими конкурентоспроможності персоналу підприємства, що і формують психомотиваційну компоненту. Тому одним з основних завдань управління конкурентоспроможністю персоналом стає оптимізація результатів трудової діяльності працівників завдяки підвищенню рівня мотивації і прагнення до високопродуктивної праці.

Фінансова компонента включає матеріальне та нематеріальне стимулювання персоналу підприємства.

Культурно-комунікативна компонента є невід'ємною частиною будь-якого колективу, тому що пов'язана безпосередньо зі спілкуванням між людьми та включає такі складові, як комунікативність, комунікабельність, здатність вирішувати конфлікти тощо.

Інноваційна компонента включає такі складові: здатність персоналу до творчості, до генерування ідей, удосконалень, розробок тощо.

Також важливу роль у визначенні конкурентоспроможності персоналу відіграє маркетингова компонента, яка включає здатність працівника презентувати свої знання, вміння та навички, тому що працівник, який не володіє цією якістю, не зможе себе реалізувати на робочому місці та неспроможний створити живу конкуренцію на ринку праці.

Ґрунтуючись на проведених дослідженнях в області формування компонент конкурентоспроможності персоналу в умовах кризи, необхідно відзначити, що найбільшу роль відіграє професійно-кваліфікаційна, фізіологічна та психомотиваційна компоненти. Негативні тенденції пов'язані, по-перше, з фінансуванням програм розвитку конкурентоспроможності персоналу за залишковим принципом; по-друге, психологічною неготовністю власників бізнесу формувати успішну команду однодумців.

Науково-практична значущість отриманих результатів полягає у можливості їх використання при вирішенні проблем формування високопродуктивного, творчого та інтелектуалоємного потенціалу підприємства.

---

**Література:** 1. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – К.: Шторм, 2003. – 382 с. 2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, КОО, 2001. – 204 с. 3. Осадча Н. В. Необхідність набуття конкурентних переваг персоналу управління в умовах ринку // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2004. – № 3. – С. 25 – 32. 4. Сотникова С. И. Управление карьерой: Учебн. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 280 с. 5. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу: Наук. вид. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 252 с. 6. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпарко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3 – 9. 7. http://www.ukrstat.gov.ua.

УДК 330.332.015

***Прохорова В. В.***

# ЦИКЛИЧНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

В наше время часто встречается представление, будто экономический цикл свидетельствует о патологическом состоянии хозяйства, которое может быть легко исцелено при осуществлении определенных структурных изменений. Если удастся найти, говорят нам, точку равновесия в соотношении заработной платы и цен, улучшить отношения между предпринимателями и рабочими, перестроить налоговую систему и т. д., то экономическая система окажется в состоянии, достаточно здоровом, чтобы оказать сопротивление любой тенденции к резким колебаниям. Это представление, однако, является опасной иллюзией. Для здорового функционирования экономической системы структурное равновесие действительно имеет важное значение. Но тенденция к колебаниям не есть патологическое явление. Она является неотъемлемым свойством системы частного предпринимательства, рыночной экономики. Чтобы стать стабильной, этой системе требуется нечто большее, чем структурные перестройки; ей требуется обдуманная и позитивная программа мероприятий, призванных устранить циклические колебания.

Цикличность как экономическую закономерность отрицают многие ученые-экономисты. Однако жизнь торжествует, и цикличность приковывает внимание наиболее пытливых исследователей.

К вопросу о волнообразно-циклических колебаниях в динамике капиталистического хозяйства экономическая мысль пришла, отправляясь от изучения кризисов. Причем пристальное внимание обращалось преимущественно на один тип таких процессов – так называемые "промышленно-капиталистические циклы", длительностью 7 – 11 лет. Позднее появились указания на существование более коротких периодов колебаний конъюнктуры, примерно в 3 – 3,5 года. Так же рассматривается и третий тип циклических колебаний – большие циклы. Тяжелый экономический кризис, завершивший период "военного коммунизма", был также и первым примером колебательного, неравномерного развития советской экономики. Однако сам факт возможности возникновения кризиса в советской экономической системе привел к тому, что ученые стали изучать не только проблемы неравномерности развития экономики вообще и в частности экономики страны, но и возникающие при этом противоречия и специфический механизм их разрешения, роль рынка и возможности управления [1].

Изучением длинных волн конъюнктуры занимались многие экономисты, такие, как Й. Шумпетер, Д. Форестер, К. Фримен, У. Ростоу, Й. Дельбеке, но следует выделить нашего соотечественника – Н. Д. Кондратьева, который создал свою теорию длинных волн. Не будет преувеличением утверждение, что он занимает особое место в работе теории цикличности. Признанием его заслуг в этой области служит то, что многие зарубежные ученые называют длинные волны его именем. Следует отметить так же и то, что почти всегда существование длинных волн конъюнктуры подвергали сомнению. Причиной этого был, прежде всего, недостаток информации об этом явлении. Это связано с самой длительностью волн – 55 – 60 лет, то есть достаточно сложно говорить о колебаниях и их свойствах, имея информацию всего о двух-трех из них [2]. Однако, отрицать существование циклов в экономике так же не представляется возможным. Изучив историю производства и процессов, которые протекают в нем в современную эпоху, можно обнаружить, что производство развивается не по прямой, а по спирали. Экономический жизненный цикл производства – это следующие один за другим подъемы и спады уровней экономической активности в течение нескольких лет. Это утверждение можно считать аксиомой, так как ни доказать, ни опровергнуть безоговорочно его нельзя.

Теория цикличности в экономике помогает решить одну из важнейших задач – задачу долгосрочного прогнозирования.

Для рыночной экономики, как отмечалось, характерны периоды преимущественно экстенсивного и преимущественно интенсивного типов экономического роста. В основе такого чередования лежит прежде всего цикличность экономического движения [3].

Цикличность экономического развития – это непрерывные колебания рыночной экономики, когда рост производства сменяется спадом, повышение деловой активности – понижением. Цикличность характеризуется периодическими взлетами и падениями рыночной конъюнктуры [4]. Периоды повышения экономической активности характеризуются преимущественно экстенсивным развитием, а периоды понижения экономической активности – началом преимущественно интенсивного развития. Следовательно, цикл является постоянной динамической характеристикой рыночной экономики, без него нет развития экономики. Экономический цикл – это форма движения и развития рыночной экономики. Цикличность – это форма развития национальной экономики и мирового хозяйства как единого целого, это движение от одного макроэкономического равновесия в масштабе экономики в целом к другому. Цикл представляет собой интервал времени в развитии рыночной экономики, в течение которого происходит увеличение объема производства товаров и услуг, а затем сокращение, спад, депрессия, оживление и, наконец, снова его рост.

© Прохорова В. В., 2009

Крайние точки развития рыночной экономики характеризуют экономический бум и кризис. Подъем экономики начинается с оживления фазы восстановления деловой активности в форме заключения новых хозяйственных договоров, постепенно и очень слабого увеличения спроса на рабочую силу, следовательно, сокращения безработицы, роста потребительского спроса.

**Литература:** 1. Кондратьев Н. Д. Проблемы экономической динамики. – М.: Экономика, 1989. 2.. Яковец Ю. В. Циклы. Кризисы. Прогнозы. – М., 1999.3. Губанов С. Цикличность – форма кризисности // Экономист. – 2000. – №1. 4. Завадский И. Влияние регулирования на природу цикличности макросистем / И. Завадский, В. Попова // Экономика Украины. – 2004. – №6.

***Смоляк В. А.***

***Кордюк І. О.***

***Ярова М. В.***

УДК 368.01 (076)

# АДАПТАЦІЯ ШКАЛУВАННЯ ТЕСТІВ РАННЬОГО ПОПЕРЕДЖЕННЯ СТРАХОВИКІВ ДО УМОВ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ

Останнім часом у зв'язку зі світовою фінансовою кризою на українському страховому ринку багато страховиків почали відчувати певні труднощі при виконанні своїх зобов'язань перед клієнтами. На 2009 рік прогнозується нова тенденція на ринку − масове скорочення кількості страховиків: якщо на 01.10.2008 р. в Україні їх було зареєстровано 475, то через рік, за прогнозами Держфінпослуг, їх залишиться близько 300 [1].

Для оцінки та аналізу фінансової діяльності та рівня стійкості страхової компанії використовуються тести раннього попередження як система порівняння фактичних фінансових показників діяльності страховиків з визначеними показниками Держфінпослуг, їх узагальнення та оцінка ризиків діяльності страховиків. В умовах нестабільності, яка склалася на ринку фінансових послуг, страхові компанії не здатні підтримувати показники своєї діяльності на високому рівні, тому дотримання нормативів тестів раннього попередження з кожним днем є все більшою складністю. Одне з актуальних завдань сьогодні − адаптувати шкалування тестів раннього попередження до визначення рівня фінансової стійкості страхових компаній та визначити показники, які потребують перегляду та мають найбільш вагомий вплив на її рівень. Від правильності визначення меж шкал залежить точність визначення кількісних і якісних показників діяльності і безпосередньо платоспроможності та фінансової стійкості страхових організацій. Перегляд шкалування тестів раннього попередження в умовах фінансової кризи потребує більш детального аналізу та вивчення, адже для українського страхового ринку ця проблема є невирішеною.

Метою дослідження є адаптація шкалування тестів раннього попередження страховиків, враховуючи сучасні тенденції розвитку страхового ринку України до умов фінансової кризи. Реалізація поставленої мети визначила необхідність застосування таких загальнонаукових методів: методи синтезу та аналізу, системний підхід − для вивчення економічних процесів на ринку страхування України, на емпіричному рівні дослідження застосовувалось спостереження.

За підрахунками учасників страхового ринку через девальвацію гривні та інфляцію в наступному році страхових виплат доведеться здійснити в півтора-два рази більше, ніж планувалося під час продажу полісів (більшість компаній закладали у своїх розрахунках на 2009 рік валютний курс не більше 5,1 грн / 1 дол.).

Проблема вітчизняних страховиків полягає в тому, що цього року ринок страхування чекає різке падіння обсягів продажів полісів. Так, оптимістично налаштовані учасники ринку сподіваються на 20%-е зростання премій, реалісти говорять про нульовий приріст, а страховики-песимісти пророкують зменшення обсягів зібраних премій на 25 − 40% [2].

Враховуючи вищевикладені тенденції на страховому ринку України, деякі нормативи потребують нагальної лібералізації, оскільки більшість страховиків не зможуть їм відповідати, але така лібералізація не повинна порушувати захист інтересів страхувальників, тобто шкалу значень показників тестів раннього попередження необхідно адаптувати до умов фінансової кризи (як тимчасовий захід), що подано у таблиці.

© Смоляк В. А., Кордюк І. О., Ярова М. В., 2009

Таблиця

**Адаптована шкала значень показників тестів раннього попередження до умов фінансової кризи**

| № з/п | Показник | Шкала за рекомендаціями Держфінпослуг [3] | Зміни* | Адаптована шкала |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Показник дебіторської заборгованості **(ПДЗ)** | 1. 0<=ПДЗ<50<br>2. 50<=ПДЗ<75<br>3. 75<=ПДЗ<100<br>4. 100<=ПДЗ | – | 1. 0<=ПДЗ<50<br>2. 50<=ПДЗ<75<br>3. 75<=ПДЗ<100<br>4. 100<=ПДЗ |
| 2 | Показник ліквідності активів **(ПЛА)** | 1. 95<=ПЛА<br>2. 80<=ПЛА<95<br>3. 65<=ПЛА<80<br>4. ПЛА<65 | ↓ | 1. 90<=ПЛА<br>2. 75<=ПЛА<90<br>3. 55<=ПЛА<75<br>4. ПЛА<55 |
| 3 | Показник ризику страхування **(ПРС)** | 1. ПРС<=100<br>2. 100<ПРС<=200<br>3. 200<ПРС<=300<br>4. 300<ПРС | ↓ | 1. ПРС<=80<br>2. 80<ПРС<=175<br>3. 175<ПРС<=300<br>4. 300<ПРС |
| 4 | Зворотний показник платоспроможності **(ЗПП)** | 1. 0<ЗПП<=20<br>2. 20<ЗПП<=50<br>3. 50<ЗПП<=75<br>4. 75<ЗПП, ЗПП<=0 | ↑ | 1. 0<ЗПП<=30<br>2. 30<ЗПП<=60<br>3. 60<ЗПП<=80<br>4. 80<ЗПП, ЗПП<=0 |
| 5 | Показник дохідності **(ПД)** | 1. 50<ПД<br>2. 25<ПД<=50<br>3. 0<=ПД<=25<br>4. ПД<0 | ↓ | 1. 40<ПД<br>2. 20<ПД<=40<br>3. 0<=ПД<=20<br>4. ПД<0 |
| 6 | Показник обсягів страхування (андерайтингу) **(ПА)** | 1. ПА<=50<br>2. 50<ПА<=100<br>3. 100<ПА<=110<br>4. 110<ПА | ↑ | 1. ПА<=70<br>2. 70<ПА<=110<br>3. 110<ПА<=120<br>4. 120<ПА |
| 7 | Показник змін у капіталі **(ПЗК)** | 1. 10<ПЗК<br>2. 5<ПЗК<=10<br>3. 0<ПЗК<=5<br>4. ПЗК<=0 | – | 1. 10<ПЗК<br>2. 5<ПЗК<=10<br>3. 0<ПЗК<=5<br>4. ПЗК<=0 |
| 8 | Показник змін у сумі чистих премій за всіма полісами **(ПЗЧП)** | 1. 40<=ПЗЧП<br>2. 33<=ПЗЧП<40<br>3. 10<=ПЗЧП<33<br>4. ПЗЧП<10 | ↓ | 1. 25<=ПЗЧП<br>2. 15<=ПЗЧП<25<br>3. 10<=ПЗЧП<25<br>4. ПЗЧП<10 |
| 9 | Показник незалежності від перестрахування **(ПНП)** | 1. 50<=ПЗП<br>2. 40<=ПЗП<50<br>3. 30<=ПЗП<40<br>4. ПЗП<30,85<=ПЗП | – | 1. 50<=ПЗП<br>2. 40<=ПЗП<50<br>3. 30<=ПЗП<40<br>4. ПЗП<30,85<=ПЗП |
| 10 | Показник відношення чистих страхових резервів та капіталу **(ПВРК)** | 1. 0<ПВРК<=50<br>2. 50< ПВРК <=75<br>3. 75<ПВРК<=100<br>4. 100<ПВРК, ПВРК <=0 | – | 1. 0<ПВРК<=50<br>2. 50< ПВРК <=75<br>3. 75<ПВРК<=100<br>4. 100<ПВРК, ПВРК <=0 |
| 11 | Показник дохідності інвестицій **(ПДІ)** | 1. 10<=ПДІ<br>2. 5<=ПДІ3<10<br>3. 0<=ПДІ<5<br>4. ПДІ<0 | – | 1. 10<=ПДІ<br>2. 5<=ПДІ3<10<br>3. 0<=ПДІ<5<br>4. ПДІ<0 |

* – напрям зміни (на зменшення або збільшення) нормативу

Пропонується знизити межі показника ліквідності активів, оскільки на страховому ринку прогнозується зменшення приросту страхових премій, що значним чином позначиться на рівні абсолютної ліквідності страховиків. Також пропонується зниження меж шкали таких показників, як показник ризику страхування, показник дохідності, показник змін у сумі чистих премій за всіма полісами. Дане зниження обґрунтовується прогнозованим зменшенням зібраних страхових премій, значним зниженням рівня отриманого чистого прибутку, ділової активності усіх учасників ринку фінансових послуг, платоспроможності населення та відтоком клієнтів. Збільшити пропонується межі шкал таких показників: зворотний показник платоспроможності та показник обсягу страхування (андерайтингу). Дане збільшення обґрунтовується значним приростом зобов`язань, виплат та витрат страхових компаній.

Таким чином, у результаті дослідження був запропонований варіант адаптації значень показників тестів раннього попередження до умов фінансової кризи. Було переглянуто критерії віднесення показників тестів раннього попередження до кожного з класів рівня фінансової стійкості страховиків. При запропонуванні нових значень нормативів були враховані прогнозовані тенденції розвитку страхового ринку України, а саме: зменшення приросту страхових премій; збільшення виплат, витрат та зобов'язань; зменшення високоліквідних активів. Але застосовувати ці нормативи необ-

хідно тимчасово – лише в нестабільних умовах, при стабілізації фінансових процесів – необхідно повернутися до застосування тестів раннього попередження, затверджених розпорядженням Держфінпослуг України [3].

**Література:** 1. Гусєв Ю. Залог страха // http://news.finance.ua/ru/~/2/60/all/2009/01/21/149243. 2. Дацюк Р. Страховщики умерили аппетиты // http://news.finance.ua/ru/~/2/60/all/2009/01/19/. 3. Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України "Про затвердження рекомендацій щодо аналізу діяльності страховиків" від 17.03.2005 р. №3755 // http://www.dfp.gov.ua/files/RK-3775.pdf.

***Стаднік Т. К.***

УДК 330.133

# ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Українська економіка часів незалежності характеризувалася таким основними рисами: зберігалася непродуктивна праця, абсолютно завищені та непродуктивні видатки, велика енергоємність виробництва, підвищення доходів населення не відповідало зростання продуктивності праці. Сьогодні, в умовах світової економічної кризи, ці проблеми поглибилася в декілька разів. Особливо гостро вони позначилися на вітчизняних виробниках – підприємства масово банкрутують та звільняють працівників. Тому вивчення шляхів ефективного функціонування підприємств є актуальним питанням.

Метою даного дослідження є розгляд можливих перспектив розвитку підприємств в умовах кризи та подолання негативних наслідків з точки зору макроекономічних факторів впливу – тобто переважно державного регулювання розвитку підприємництва.

Питання державного регулювання діяльності підприємств вивчалися багатьма видатними світовими та вітчизняними вченими – Дж. М. Кейнсом, П. Самуельсоном, В. Леонтьевим, В. Гейцем, С. Злупко та ін.

Публікації сьогодення також не залишаються осторонь проблеми кризи підприємств – з низкою досліджень даного питання можна ознайомитися в сучасних виданнях – журналах "Бізнес", "Фокус", "Кореспондент" та інші, а також на Ітернет-сторінках.

Особливістю протікання кризових явищ в Україні є те, що одночасно існує криза фінансових ринків, викликана нестабільністю фінансових установ, та криза економіки підприємств. Перша призвела до масового виведення капіталу з України, припинення зростання кредитних портфелів банків, зростання відсотків за кредитами, у зв'язку з подорожчанням фінансових коштів, що залучаються банками. Криза підприємств, в свою чергу, спричинила тяжкі не тільки економічні, але й соціальні наслідки, а саме:

швидке вимивання обігових коштів у підприємств через неможливість отримання короткострокових кредитів на оптимізацію поточної діяльності та у зв'язку з цим – замороження програм з розвитку;

масові порушення платіжних зобов'язань всіма учасниками ринку;

скорочення обсягів виробництва через зменшення попиту;

масові звільнення або відпустки за власний рахунок для працівників, скорочення робочих змін з 2 – 3 до однієї, перехід на неповний робочий день, невиплати (або значні затримки) заробітної плати. Так, за даними Державного комітету статистики на 1 лютого 2009 року в Державній службі зайнятості було зареєстровано 900 тис. безробітних. Заборгованість з виплати заробітної плати на 1 лютого 2009 року зросла на 35,7% порівняно з попереднім місяцем, причому найвищий рівень заборгованості зафіксовано у промислових регіонах (Донецькій, Луганській, Київській областях ) [1].

13 січня 2009 року Верховною радою України був прийнятий за основу проект Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо мінімізації негативних наслідків фінансової кризи для суб'єктів господарської діяльності" (розроблений Державним комітетом підприємництва) [2], в якому, зокрема пропонується встановити, що перетворення підприємства або виділення його частини не призводять до припинення існування юридичної особи, а лише є переходом майна або його частини, прав та обов'язків до іншої юридичної особи. Це значно спрощує державну реєстрацію суб'єктів господарювання та скорочує витрати на неї. Крім того, потребує завершення впровадження принципу "єдиного вікна" державної реєстрації суб'єктів господарювання – постановка їх на облік здійснюється через визначення єдиного документа, що підтверджує статус юридичної особи (виписка з Єдиного державного реєстру). Вона заміняє ряд довідок з органів податкової служби, статистики, фондів державного соціального страхування тощо. Отримання такої виписки

© Стаднік Т. К., 2009

та постановка на облік суб'єкта господарювання значно скорочує час та витрати на реєстрацію юридичної чи фізичної особи. На жаль, на сьогодні ще не повністю реалізований механізм роботи "єдиного дозвільного вікна", проте зусилля державних органів влади щодо його впровадження на всіх рівнях – це великий крок у підвищенні ефективності функціонування підприємств.

Одним із резонансних питань залишається передача в оренду майна державної та комунальної власності виключно на конкурсних засадах [3]. В умовах, коли платоспроможність суб'єктів господарювання знижена і фінансові ресурси обмежені, встановлення високих орендних ставок і постійний їх перегляд може привести до того, що орендарі не зможуть платити високі орендні ставки, що, в свою чергу, призведе до банкрутства підприємств. Окрім того, процес надання державного та комунального майна в оренду перетворився на довготривалу та складну процедуру, коли від цілого ряду факторів залежить оцінка майна та проведення конкурсу на право оренди. У схожому контексті з'являється і проблема зобов'язань підприємців, що приватизували об'єкти права державної або комунальної власності – негнучке законодавство у сфері приватизації досить жорстко вимагає дотримання договірних зобов'язань із вкладення інвестицій у придбаний об'єкт у певні терміни. Так, звичайно, для розвитку економіки – цей захід є необхідним, проте відсутність механізмів регулювання фінансових находжень у разі, коли суб'єкт господарювання потребує відстрочки у внесенні інвестицій, наразі відсутні. Таким чином, це також веде до розірвання договірних зобов'язань, а потім і до банкрутства, як покупця – суб'єкта господарювання, так і самого приватизованого підприємства.

Як один із заходів з вирішення вищевикладених проблем на сьогоднішній день можна запропонувати законодавче закріплення практики довгострокової оренди державного та комунального майна, можливість зміни орендних ставок, коригування строків виконання договірних зобов'язань у разі приватизації об'єктів державної та комунального власності або розгляд можливості надання покупцям відстрочок у внесенні інвестицій.

Таким чином, підсумовуючи вкладене, можна зазначити, що основна увага державної політики у сфері розвитку підприємництва повинна зосереджуватися на створенні умов для залучення осіб до підприємницької діяльності, що, в першу чергу, може бути досягнуто шляхом лібералізації процедур ведення господарської діяльності – спрощення процедур реєстрації (принцип "єдиного дозвільного офісу"), спрощення правил ліцензування і сертифікації та кількості ліцензованих видів діяльності. Крім того, серед механізмів макроекономічного впливу можна відзначити: створення нормативного документа, в якому були б чітко зафіксовані принципи державної підтримки та регуляторної діяльності в умовах кризи, полегшення доступу до фінансових ресурсів шляхом зниження облікової ставки НБУ та вдосконалення механізмів надання кредитів для суб'єктів підприємництва (наприклад, так звані "кредитні канікули"), зменшення ставок оренди державного та комунального майна до 2 – 5% від незалежної оцінки майна.

**Література:** 1. www.ukrstat.gov.ua. 2. Постанова Верховної Ради України "Про прийняття за основу проекту Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо мінімізації негативних наслідків фінансової кризи для суб'єктів господарської діяльності" від 13.01.2009 р., № 849-VI // www. portal.rada.gov.ua. 3. Закон України "Про оренду державного та комунального майна" // www. portal.rada.gov.ua. 4. Конституція України // www. portal.rada.gov.ua. 5. Закон України "Про підприємництво" // www. portal.rada.gov.ua. 6. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки: Навч. посібн. — 3-тє вид. — К.: МАУП, 2007. — 176 с.

УДК 005.336.4:330.33.01

***Холодний Г. О.***

***Чистякова А. В.***

# УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Світова економічна криза, що охопила останнім часом Україну, зумовила пошук нових джерел економічного зростання за рахунок активізації інноваційних факторів, тобто знань, інтелекту, талантів людини. Саме тому основною рушійною силою інноваційного розвитку країн світу і, зокрема, України є інтелектуальний потенціал нації, що здатний продукувати нові ідеї та знання з метою ефективного використання всіх наявних ресурсів та подолання економічної кризи. Особливе значення у відтворенні вітчизняної економіки набуває феномен інтелектуальної власності (ІВ) як умова подолання світової економічної кризи та активізації інноваційного розвитку нашої країни.

© Холодний Г. О., Чистякова А. В., 2009

Вагомий внесок у висвітлення ролі ІВ в інтенсифікації інноваційних процесів зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Н. Гавкалова [1], І. Лазня [2], В. Рибалкін [2], П. Цибульов [3], В. Чеботарьов [3], В.Зінов [3], Ю. Суіні [3] та ін.

Разом з тим, економічні аспекти ІВ як умови подолання економічної кризи та активізації інноваційного розвитку нашої країни потребують подальшого вивчення, що зумовлює актуальність дослідження.

Метою дослідження є формування науково-теоретичних основ та надання практичних рекомендацій щодо управління інтелектуальною власністю в контексті активізації інноваційного розвитку країни. Об'єктом дослідження є процес управління ІВ.

Реалізація мети зумовила постановку та вирішення таких завдань: визначено зміст інтелектуальної власності як економічної категорії; обґрунтовано роль ІВ у подоланні економічної кризи та забезпеченні інноваційного розвитку країни.

У сучасному світі спостерігається переорієнтація досліджень з питань правової охорони ІВ на економічні аспекти, зокрема – на питання управління ІВ.

І. В. Лазня, В. О. Рибалкін [2] стверджують, що інтелектуальна власність як економічна категорія має визначатися як сукупність суспільних відносин, що опосередковують виробництво і подальший економічний рух об'єктів ІВ – їх належність, володіння, розпорядження і використання. Отже, ІВ можна розглядати в контексті прав власності: володіння, використання, розпорядження, що зображено в таблиця.

Таблиця

**Особливості ІВ у контексті прав власності**

| Право власності | Матеріальна власність | Інтелектуальна власність |
|---|---|---|
| Володіння | характеризується фізичним втіленням (річ, предмет) та може бути передано іншій особі | невід'ємне від творця, перш за все інтелектуальне володіння (ідея, знання), потім доповнюється фізичним володінням |
| Використання | забезпечується безпосередньо користувачем у певному місці, характеризується фізичним та моральним старінням | об'єкти інтелектуальної власності (ОІВ) використовуються у різних сферах діяльності, нова інформація старіє морально |
| Розпорядження | процес передачі об'єкта власності іншому власнику, що характеризується повним відчуженням | передача ОІВ не означає повне відчуження від її творця |

Н. Л. Гавкалова [1] зазначає, що ІВ є складовою інтелектуального капіталу, її економічне значення проявляється у створенні продуктів інтелектуальної діяльності, що використовуються з метою одержання додаткової вартості. Отже, економічний зміст ІВ полягає в економічних відносинах щодо створення, володіння, використання та розпорядження ІВ, що є результатом творчої діяльності людини, складовою її інтелектуального капіталу. Використання ІВ з економічних позицій — це її комерціалізація, що вимагає розглядати ІВ як товар і як капітал. Фахівці стверджують, що за останнє десятиріччя XX ст. темпи торгівлі ОІВ випереджали темпи торгівлі іншими товарами і за цей період обсяги зросли більш ніж у 10 разів, зараз вони складають близько 60% усього світового валового продукту [1]. Отже, комерціалізація ІВ забезпечує отримання додаткових прибутків внаслідок ефективного використання технологій, продажу ноу-хау, ліцензій, патентів та інших продуктів творчої праці.

З метою підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю розроблено такі практичні рекомендації для учасників інноваційного процесу:

ВНЗ, де формується та розвивається інтелектуальний потенціал, необхідно стимулювати інноваційну активність всіх учасників навчального процесу, формувати у випускників високий рівень компетентності та відповідність профілю компетенцій, пов'язаних з інформаційними технологіями, науковими дослідженнями, ІВ;

підприємствам, де реалізується інтелектуальний потенціал та формується інтелектуальний капітал працівників, необхідно створювати підрозділи з управління ІВ, з метою координації та стимулювання творчої діяльності працівників, швидкого впровадження новацій у виробництво та їх подальшої комерціалізації, застосовуючи новітні форми їх використання (франчайзингу, лізингу, інжинірингу тощо);

державі необхідно сформувати дієвий механізм регулювання як економічних, так і правових відносин у сфері ІВ, розробити комплекс заходів щодо стимулювання інноваційної діяльності, вдосконалення методів оцінки ОІВ, необхідно розвивати галузь страхування ІВ як важливого напряму удосконалення системи захисту прав ІВ. Отже, необхідно сформувати цивілізований ринок ОІВ, що дозволить збільшити прибутки українських підприємств та прибуткову частину державного бюджету України.

Узагальнюючи зазначене вище, слід відзначити, що ІВ як могутній ресурс стабілізації вітчизняної економіки в умовах економічної кризи потребує ефективного управління. Становлення цивілізованого ринку ІВ та активізація винахідництва національних заявників сприятиме підвищенню науково-технічного потенціалу України, її технологічної конкурентоспроможності, інноваційної

перспективності. В умовах кризи вітчизняні підприємства мають не стільки конкурувати, скільки об'єднати свої зусилля з метою ефективного використання наявних ресурсів, зокрема, інтелектуальних, для пошуку шляхів відтворення економіки країни та забезпечення її інноваційного розвитку.

**Література:** 1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: Наук. вид. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. 2. Лазня І. В. Економічний зміст інтелектуальної власності / І. В. Лазня, В. О. Рибалкін // http://www.ief.org.ua/Arjiv_ET-/laznya_rybalkin406.pdf. 3. Цибульов П. М. Управління інтелектуальною власністю: Монографія / П. М. Цибульов, В. П. Чеботарьов, В. Г. Зінов, Ю. Суіні; [За ред. П. М. Цибульова. – К.: КІС, 2005. – 448 с.

УДК 330.142.23

***Шпигоцька Н. О.***

# ФІНАНСОВА СТАБІЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ КРИЗИ

Забезпечення безпечності функціонування фінансового сектору є основою стабільного функціонування економічної системи, поступального розвитку та економічного зростання будь-якої держави. Поняття безпеки є фундаментальним для сучасної світової економіки, оскільки забезпечує економічне зростання та надійне функціонування фінансового сектору. У цьому аспекті доречно згадати такі поняття, як економічна та фінансова безпека держави.

Поняття фінансової безпеки держави в Україні почало використовуватися у 90-х роках минулого століття у контексті економічної безпеки держави. Дослідженням фінансової безпеки держави та стабільності фінансового ринку займалися такі вчені, як О. І. Барановський, О. Д. Василик, В. М. Федосов, К. Іполітов, І. О. Лютий, С. В. Льовочкін, В. І. Міщенко, С. В. Науменкова, А. І. Сухоруков, Дж. Стігліц, В. М. Шелудько.

Мета даного аналізу – дослідження природи світової фінансово-економічної кризи. Для досягнення поставленої мети було розроблено такі завдання дослідження, як визначення ролі фінансової системи у сучасній господарській формації, виявлення ключових передумов сучасних кризових явищ, аналіз можливих шляхів забезпечення стабільності світового фінансового ринку.

Найважливіший елемент економічної безпеки держави в сучасних умовах – фінансова безпека. У сучасних умовах вплив геофінансів, світових фінансових систем на окрему державу переходить на якісно новий рівень [1]. Фінансова безпека держави є головною умовою її спроможності здійснювати самостійну фінансову політику відповідно до своїх національних інтересів. Відповідно до проекту Концепції фінансової безпеки України, фінансова безпека – складова економічної безпеки, яка характеризує стан захищеності життєво важливих інтересів держави, регіонів, підприємницьких структур та громадян у фінансовій сфері від впливу широкого кола негативних чинників (загроз).

Найбільшу небезпеку для стійкості фінансової системи становить те, що сучасна світова фінансова система через радикальну лібералізацію й інтенсивний рух фінансових потоків, значною мірою спекулятивних, тісно пов'язана з національними економіками країн, що розвиваються, завдяки чому негативні імпульси в розвитку міжнародних фінансових ризиків дуже швидко передаються від однієї країни до іншої, спричиняючи ефект зараження [2].

Надзвичайно актуальним нині є твердження відомого італійського експерта з міжнародних фінансів Фульчері Бруні Рочча, відповідно до якого фінанси – це канал проникнення, що дозволяє зовні контролювати країну-боржника. Зовнішній контроль може швидко розповсюдитися на всі сфери економічного, а згодом і соціального життя. Так отримують нових форм вассалітет та колоніалізм. І чим більше у держави можливостей контролювати свій фінансовий простір, тим впевненіше можна говорити про існування традиційних суверенних прерогатив держави, і, як наслідок, її особистого простору. Якщо у міжнародних відносинах заборонено використання військових сил, то використання економічного і фінансового впливу дозволяє забезпечити таке ж насильницьке проникнення в державу-суперницю, як і за допомогою літаків та танків: підприємства не можна знищити, але їх можна закрити, людей не можна вбити, проте можна зробити їх безробітними чи, по суті, рабами [3].

Однак держава має вжити адекватних заходів щодо країни-нападника, тобто застосувати активний захист. Особливо могутній поштовх пошукам безпеки та розвитку науки надала розробка і використання так званої "економічної зброї" розвинутими країнами. Віднині поняття "економічна безпека" стало більш ємним. Економічною наукою виділяються такі види "економічної зброї", як економічне розбалансування, економічна експансія, фінансова експансія, трудова експансія та фінансова криза [4].

© Шпигоцька Н. О., 2009

Починаючи з вересня 2008 року поняттю "криза" було присвячено надзвичайно багато уваги з боку як науковців, так і практиків фінансового сектору. Проте багато вчених відмовляються від застосування поняття "криза" як характеристики нинішньої ситуації, аргументуючи це тим, що даний стан був спричинений самими економічними суб'єктами свідомо і був цілком передбачуваним. Проте всеохоплюючий характер економічної кризи наводить на висновки, що навряд чи вона є наслідком цілеспрямованого застосування економічної зброї.

З метою забезпечення стабільності світової фінансової системи рекомендовано встановити ряд вимог, що можна згрупувати за п'ятьма напрямами, які включають вимоги до капіталу, ліквідності, прозорості діяльності фінансових установ, наглядових процедур, методів управління ризиками, діяльності рейтингових агенцій та грошово-кредитного регулювання [5].

Як результат наведеного аналізу зазначимо, що стабільність світової фінансової системи є запорукою стабільності економічного розвитку та фінансової безпеки будь-якої держави. Криза, що проявила себе у 2007 році, нагадала всім, що є реальним, а що є лише "штучною соціальною умовністю". Головним завданням нині є правильно оцінити стан речей та зробити усі необхідні кроки щодо оздоровлення фінансових ринків. Адже в іншому випадку, те, що сьогодні може здаватися циклічним потрясінням, завтра може виявитися господарською кризою світового масштабу.

**Література:** 1. Федосов В. М. Інституційна фінансова інфраструктура України: сучасний стан та проблеми розвитку / В. М. Федосов, В. М. Опарін, С. В. Льовочкін // Фінанси України. – 2008. – №12. – С. 3 – 21. 2. Міщенко В. І. Основні напрями забезпечення стабільності фінансового сектору України в контексті глобалізаційних процесів / В. І. Міщенко, С. В. Міщенко // Фінанси України. – 2008. – №5. – С. 57 – 69. 3. Бурцев В. В. Факторы финансовой безопасности России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – №1. 4. Пастернак-Таранушенко Г. А. Безпека: система, підсистема, оцінки, нова зброя // Економіка України. – 2000. – №12 (469). 5. www.imf.org.

***Шуригіна Н. Ю.***

УДК 604.55

# ВПЛИВ СВІТОВОЇ КРИЗИ НА СТАН СТРАХОВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

Добре відомо, що стан справ на страховому ринку, як правило, відображає загальну ситуацію в економіці держави. Вітчизняні та зарубіжні вчені, такі, як В. Д. Базилевич, С. Г. Журавін та інші, досліджуючи глобальні процеси світового господарства та, зокрема, страхового ринку наголошують на новій інституціональній парадигмі у поведінці та мотивації різних суб'єктів. Саме поведінка та мотивація окремих суб'єктів, серед яких найбільш впливові держави, транснаціональні корпорації у своєму прагненні до швидкого збагачення всіляко сприяли зростанню цін на світових ринках створюючи для цього відповідні економічні умови. На світовому та вітчизняному фінансових ринках, інституціональних та індивідуальних інвесторів охопили спекулятивні настрої [1 – 3]. Подібна поведінка та мотивація суб'єктів фінансового ринку і призвела до світової фінансової кризи.

Уже сьогодні страховий ринок України відчуває на собі ускладнення у зв'язку зі світовою фінансовою кризою та уповільненням вітчизняного фінансового ринку. Причинами цього є як фінансова криза, так і її наслідки, а саме − проблеми збитковості галузей народного господарства, невиплати заробітної плати працюючому населенню та масових звільнень через скорочення робочих місць, втрата довіри населення до продекларованих економічних і ринкових перетворень, в тому числі і до розвитку страхування як однієї з дієвих форм соціального захисту населення. Разом із тим, хвороба з діагнозом "дефіцит коштів" оздоровить страховий ринок, очистивши його від недієздатних компаній і "загартувавши" живучі підприємства [4; 5].

Як прогнозують деякі експерти фінансового ринку, зокрема Держфінпослуг, через фінансові ускладнення відбуватимуться ліквідації дрібних компаній, злиття та укрупнення більш стійких до економічних коливань компаній, можливе переформатування ринку страхових послуг. За офіційними даними Держфінпослуг, за результатами діяльності страхових компаній у 2008 році, активи страхових компаній України зросли на 35%, досягнувши показника 35,6 млн грн. При цьому премії виросли на 47%, у той час як зростання виплат склало — 89%. Проте у другому півріччі 2008 року спостерігалося уповільнення зростання ринку у зв'язку з тим, що криза ліквідності, яка зачепила банки, знизила й страхові збори, при цьому страхові виплати за вже укладеними договорами страхування мали тенденцію до зростання [5; 6].

Під час фінансової кризи в Україні ще більше загострилась конкуренція серед страховиків, знизилися можливості щодо якісного відбору привабливих ризиків до власного страхового портфелю.

© Шуригіна Н. Ю., 2009

Усе це сприяло створенню незбалансованого портфеля страховика, виникненню можливих небезпек: від зниження платоспроможності, порушення фінансової стабільності, стійкості страховика до його банкрутства.

Основні наслідки світової фінансової кризи щодо вітчизняного ринку страхових послуг проявились в інвестиційному сегменті, коли страховики і перестраховики як інституціональні інвестори втратили можливість надійно вкладати страхові резерви. Другим наслідком виявилась банківська криза, оскільки більшість банків використовувалися страховиками як окремий потужний канал надання страхових послуг. З обмеженнями на видачу нових кредитів, заставне майно, яке зазвичай страхувалось страховиком, як привабливий і вигідний об'єкт страхування було втрачено. Згодом, тісно пов'язаний з ринком страхування перестрахувальний ринок також зазнав стрімкого падіння.

Крім цього, слід зазначити, що у вітчизняного страхового ринку були й внутрішні причини, які реалізувались низкою протиріч, що вирішились, а призвели до фінансової кризи:

це протиріччя між високими темпами зростання страхових премій і відносно низькою капіталізацією страховиків;

це протиріччя між високими темпами зростання страхової премії та низькою рентабельністю страхових операцій, яка є наслідком неправильної методології при оцінці фінансових результатів діяльності страхових організацій;

це протиріччя між високими темпами розвитку і нерозвинутою системою продаж страхових послуг;

це протиріччя між високими темпами розвитку страхових організацій і відсутністю ефективних форм управління, яке значною мірою породжено дефіцитом кваліфікованих фахівців, та відсутністю пріоритетного інтересу з боку акціонерів страхової компанії до її результатів [3, с. 176].

Поєднання вищезазначених протиріч та наслідків фінансової кризи призвели до негативного стану страхового ринку України, що визначається різким скороченням обсягів страхових платежів з добровільних видів страхування, зростання страхових тарифів як засіб забезпечення стабільності страховиків від інфляції, фінансовою нестабільністю значної кількості страхових компаній, через втрату інструментів інвестування коштів, скорочення регіональних та штатних агентських мереж.

Отже, в умовах фінансової кризи найважливішим для вітчизняних страховиків на сьогодні є перехід від стратегії розвитку до стратегії утримання бізнесу. А саме це утримання існуючих клієнтів, укріплення відділів андерайтингу, оскільки під час кризи зростають обсяг збитків, підвищення рівня професіоналізму працівників страхових компаній для страхування більш складних ризиків, оптимізація бізнес-процесів та розвиток інформаційних технологій.

**Література:** 1. Базилевич В. Д. Нова парадигма страхування в умовах глобалізації // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – К., 2006 – С. 186. 2. Гольцберг М. А. Мировой финансовый кризис и его влияние на отечественную экономику / М. А. Гольцберг, Л. М. Хасанбек // Журнал "Чистая прибыль". – 2008. – №37. – С. 25 – 28. 3. Журавин С. Г. Страховые компании в условиях глобализации. – М.: Анкил, 2005. – 176 с. 4. Погребняк Л. Фінансовий голод наганяє страх і на страхувальників… // Щоденна всеукраїнська газета. – 21.10.2008 р. – №189. 5. Офіційний сайт Держфінпослуг. – www.dfp.gov.ua. 6. Офіційний сайт Ліги страхових організацій України. – www.uainsur.com.

УДК 330.322.1

***Яремко О. С.***

# РОЗВИТОК РИНКУ ВЕНЧУРНОГО ІНВЕСТУВАННЯ ЯК МОЖЛИВІСТЬ ВИХОДУ З КРИЗИ

Ефективне залучення інвестицій і стимулювання розвитку інноваційної діяльності в країні є передумовою успішних економічних перетворень, про що свідчить світовий досвід. Подолання кризового стану та перехід України до вищої ланки конкурентоспроможності на світовому ринку передбачає створення сприятливих умов для структурних перетворень в галузі науково-технічного розвитку. Це потребує фінансування інновацій. Значна увага у сфері науки, інноваційного підприємництва, ризикового бізнесу особливо актуальна в наш час, коли з'являються нові технології та існує негайна потреба їх впровадження у вітчизняну промисловість.

Аналіз розвитку венчурного бізнесу в Україні здійснено на основі робіт відомих дослідників, таких, як Л. Антонюк, О. Батура, М. Бунчук, М. Долішня, К. Залогіна, Н. Ковалевська, В. Опанасик, Л. Паштова, А. Поручник та ін. Але особливості розв'язання проблеми наукового визначення сутності та місця відносин венчурного капіталу в Україні ще не вичерпані.

© Яремко О. С., 2009

Організація зв'язків науки з виробництвом на новітніх, найбільш перспективних напрямках НТП перетворилася у світі в особливий вид підприємництва, що одержало назву венчурного (ризикового) бізнесу.

Венчурний бізнес — новий вид підприємницької діяльності, при якому здійснюється інвестування в підприємство, що працює над впровадженням у виробництво певної новації. Метою венчурної фірми є отримання від різних фінансових інститутів (приватні компанії, банки, уряд, страхові та пенсійні фонди) коштів для створення ризикованих підприємств [1].

Венчурне фінансування стимулює розвиток НТП, сприяє прискоренню впровадження новітніх досягнень науки у виробництво. Але розробляючи інновації, ніхто не знає напевно, чи успішно завершаться їх дослідження. Тому і фінансування в ці сфери є надзвичайно ризикованою справою.

Основні фактори, які обмежують розвиток венчурного інвестування в нашій країні: економічна нестабільність, дефіцит фінансових коштів, висока інфляція; відсутність чіткої політики сприяння розвитку венчурного бізнесу з боку держави, відсутність економічної зацікавленості більшості господарських суб'єктів у реалізації нових розробок, нерозвиненість ринку цінних паперів; недостатня ефективність податкової політики; високі проценти за кредит; відсутність конкуренції на внутрішньому ринку науково-технічної продукції; недостатність кваліфікаційної підготовки підприємців [2].

Вирішення даних проблем є особливо актуальним в умовах кризового стану країни, тому необхідно: по-перше, створити умови для фінансування з коштів державного бюджету пріоритетних інноваційних проектів; по-друге, розробити механізми пільгового кредитування підприємницької діяльності, пов'язаної з венчурним бізнесом; по-третє, вдосконалення механізму захисту інтелектуальної власності та зменшення витрат розробників науково-технічної продукції, пов'язаних з захистом їх майнових прав; по-четверте, вдосконалення вітчизняного законодавства, що регулює діяльність інноваційних фірм, зокрема, зменшення податкового навантаження на доходи венчурних фірм; по-п'яте, пріоритетним заходом удосконалення механізму діяльності венчурних фірм повинні виступати державні та регіональні програми інноваційного розвитку, які б базувалися на фундаментальних дослідженнях та узагальненні передового досвіду діяльності інноваційних фірм як в нашій країні, так і за кордоном; по-шосте, з метою прискорення впровадження інновацій у виробництво та підвищення ефективності інноваційної діяльності, необхідно створити умови для подальшого розвитку технополісів, технопарків, бізнес-інкубаторів тощо в регіонах з розвинутим науково-технічним потенціалом; по-сьоме, потребує оптимізації структура документів, інструкцій, реєстрів, які регулюють діяльність венчурних фондів та їх операцій [3].

**Література:** 1. Опанасик В. Венчурний капітал в Україні // Економіст. – 2004. – №1. – С. 56 – 58. 2. Амоша О. І. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2007. – 328 с. 3. Залогіна К. Проблеми венчурного інвестування в українських підприємствах // Економіст. – 2000. – №10. – С. 18 – 20. 4. Батура О. Інституціональні умови розвитку венчурного підприємництва в Україні // Економіка України. – 2001. – №8. – С. 34 – 38. 5. Денисюк В. А. Напрямки розвитку венчурного фінансування в країнах ЄС та актуальність їх використання в Україні // Проблеми науки. – 2002. – №11. – С. 9 – 21.

***Ярмак О. В.***

УДК 339.166.5:001.9

# РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день в Україні вже створено необхідну нормативно-правову базу для регулювання відносин у сфері інтелектуальної власності. Правовідносини тут регулюються окремими положеннями Конституції України, нормами Цивільного, Кримінального, Господарського, Митного кодексів, Кодексу України про адміністративні порушення, процесуальними кодексами, нормами окремих законів, підзаконними правовими актами, яких маємо близько ста [1 − 2]. Сформовано дієздатну інфраструктуру, що забезпечує застосування правових норм щодо захисту прав інтелектуальної власності в адміністративному та судовому порядках.

Процес формування та вдосконалення нормативно-правової бази в країні останніми роками істотно активізувався [3 − 6]. У 2001 − 2002 рр., наприклад, було прийнято Кримінальний кодекс України та внесено важливі зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення. Набув чинності Закон України "Про особливості державного регулювання діяльності суб'єктів господарювання, пов'язаної з виробництвом, експортом, імпортом дисків для лазерних систем зчитування",

© Ярмак О. В., 2009

який є правовою основою для боротьби з "піратством" у царині авторського та суміжних прав. Для запровадження більш дієвих механізмів протидії виробництву та розповсюдженню підробок внесено зміни до Закону України "Про авторське право та суміжні права". З цією ж метою прийнято й низку постанов Кабінету Міністрів України. Рівно рік тому розпорядженням уряду затверджено також Концепцію розвитку національної системи правової охорони інтелектуальної власності. Усі ці кроки отримали позитивну оцінку зарубіжних експертів.

Таким чином, вдосконалення правових засад у цій важливій сфері відбувається на засадах системності, послідовності й поетапності. Наші пріоритети в цій справі відомі – вони зумовлені прагненням України приєднатися до Світової організації торгівлі й необхідністю гармонізації національного законодавства з нормами і правилами СОТ. Одним із найважливіших аспектів цього завдання є гармонізація у сфері відносин інтелектуальної власності. Тут орієнтиром для України є норми Угоди TRIPS, а конкретною формою досягнення поставленої мети – прийняття Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань інтелектуальної власності". Метою цього Закону є приведення національного законодавства у сфері інтелектуальної власності у повну відповідність до норм Угоди. Закон спрямований на забезпечення належного захисту права інтелектуальної власності та посилення відповідальності за його порушення. Ним внесено зміни до багатьох законодавчих актів, які формують правове поле держави. До прийнятого Закону України увійшли положення щодо захисту прав інтелектуальної власності, запропоновані до Кримінального кодексу України, зміни, пов'язані з посиленням відповідальності за порушення права інтелектуальної власності. Цивільний та Господарський процесуальні кодекси доповнено положеннями, що дозволяють застосовувати швидкі та ефективні запобіжні заходи з метою попередження порушення права інтелектуальної власності чи збереження доказів стосовно заявленого порушення. Прийнятий Закон також удосконалює процедуру надання прав на об'єкти інтелектуальної власності. Після прийняття Верховною Радою України зазначеного Закону можна говорити, що в Україні створено законодавчу базу, яка забезпечує рівень захисту права інтелектуальної власності, що відповідає стандартам промислово розвинених країн. Українське законодавство дотримується вимог міжнародних договорів, зокрема Угоди TRIPS.

Слід також зазначити, що з 2004 року набирав чинності новий Цивільний кодекс України, в четвертій книзі якого чітко визначено поняття інтелектуальної власності і власності на торговельну марку зокрема.

Таким чином, згідно з новим Цивільним кодексом України, *торговельною маркою* може бути будь-яке позначення або будь-яка комбінація позначень, які придатні для вирізнення товарів (послуг), що виробляються (надаються) однією особою, від товарів (послуг), що виробляються (надаються) іншими особами. Такими позначеннями можуть бути, зокрема, слова, літери, цифри, зображувальні елементи, комбінації кольорів.

Суб'єктами права інтелектуальної власності на торговельну марку є фізичні та юридичні особи.

Право інтелектуальної власності на певну торговельну марку може належати одночасно кільком фізичним та (або) юридичним особам.

Набуття права інтелектуальної власності на торговельну марку засвідчується свідоцтвом. Умови та порядок видачі свідоцтва встановлюються законом.

Обсяг правової охорони торговельної марки визначається наведеними у свідоцтві її зображенням та переліком товарів і послуг, якщо інше не встановлено законом.

Набуття права інтелектуальної власності на торговельну марку, яка має міжнародну реєстрацію або визнана в установленому законом порядку і є добре відомою, не вимагає засвідчення свідоцтвом.

Отже, питання, пов'язані з правами регулювання інтелектуальної власності в Україні, мають становити компетенцію не лише державних та урядових установ, а й пересічних громадян, які повинні свідомо дотримувати норм законодавства в цій сфері й виступати ініціаторами нововведень.

---

**Література:** 1. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2003. – №40 – 44. – Ст. 356. 2. Закон України "Про внесення змін у деякі законодавчі акти України про правову охорону інтелектуальної власності" №850-15 від 22 травня 2003 року // www.zakon.rada.gov.ua. 3. Власова Г. Особливості охорони і використання загальновідомих знаків // Юридичний вісник. – № 8. – 2003.– С. 17 – 19. 4. Гонгало П. Проблеми охорони інтелектуальної власності в Україні // Економіст. – № 5. – 2005 – С. 12 – 14. 5. Гуцалюк Н. Товарний знак – фірмовий знак якості! // Юридичний вісник. – №3. – 2007. – С. 5 – 6. 6. Харук С. Торговий знак як об'єкт інтелектуальної власності // Галицькі контракти. – 05.12.2006 р.

# Секція 2
# "Основні напрями інтеграції України у світову спільноту"

***Арсененко А. Ю.***

УДК 343.35:339.56+339.727.22+339.94

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИНДЕКСА ВОСПРИЯТИЯ КОРРУПЦИИ СТРАН С ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

В последние годы страны с переходной экономикой активно интегрируются в мировую экономическую систему путём расширения торговли, инвестиционной деятельности и углубления кооперационных связей с зарубежными субъектами ВЭД. Существенным барьером, сдерживающим приход зарубежных контрагентов на рынки стран с переходной экономикой, является высокий уровень коррупции в рассматриваемых странах.

Сравнительной оценкой уровня коррупции в странах мира занимаются многие международные организации, составляющие на основе анализа данных социологических опросов и экспертных оценок агрегированные индексы. Наиболее авторитетные рейтинги восприятия коррупции, охватывающие страны с переходной экономикой, публикуют исследовательские центры Международной правозащитной организации Freedom House (США), Международного общественного движения по противодействию коррупции Transparency International (ФРГ) и Общественно-политической исследовательской организации The Heritage Foundation (США).

Анализом и интерпретацией данных международных рейтингов занимаются отечественные ученые О. Веклич, Ю. Гончаров, Б. Данилишин, М. Згуровский, Ю. Петин и О. Сальник. Однако не проведён сравнительный анализ рейтинговых данных уровня коррупции в Украине и других странах с переходной экономикой.

Целью статьи является сравнительный анализ позиций Украины и стран с переходной экономикой в международных рейтингах восприятия коррупции, сравнение рейтинговых данных разных исследовательских учреждений.

В качестве стран сравнения избраны все переходные экономики мира: 12 стран-участниц СНГ, 10 стран-членов ЕС из Центральной и Восточной Европы, 6 балканских стран и 3 государства Азии. Информационной базой исследования являются ежегодно публикуемые рейтинговые данные исследовательских центров Freedom House ("Nations in Transit", секция "Corruption" с 1998 г.) и Transparency International ("Corruption Perception Index" с 1995 г.). Рейтинг, составляемый Heritage Foundation ("Index of Economic Freedom"), из базы исследования исключен, поскольку его параметр "Freedom from Corruption" в отношении рассматриваемых стран полностью дублирует данные Transparency International.

Рейтинг "Nations in Transit" (NT) отражает восприятие коррупции в сфере государственной службы, бизнес-интересы первых особ государства, законы о финансовых разоблачениях и конфликтах интересов в политике, антикоррупционные инициативы. Оценка основана на шкале от 1 до 7 баллов (1 балл представляет низший уровень коррупции, 7 – высший). Рейтинг за 2008 г. отражает период с 01 января по 31 декабря 2007 г. не охватывает страны Азии [1].

Рейтинг "Corruption Perception Index" (CPI) отражает мнения о коррупции в странах со стороны как отечественных, так и зарубежных предпринимателей и аналитиков. Оценка основана на 10-балльной шкале (0 – max, 10 – min уровень коррупции). В 2008 г. рейтинг охватывал 180 стран мира. Рейтинг 2008 г. отражает уровень большинства параметров оценки по состоянию на 2007 г. [2].

Страны-участницы СНГ в рассматриваемых рейтингах за 2004 – 2008 гг. характеризуются слабой положительной динамикой оценок в абсолютном выражении и низким их уровнем. Данные двух рейтингов в целом непротиворечивы. В 2008 г. первые позиции в обоих рейтингах с существенным отрывом занимает Грузия (NT – 5,00; CPI – 3,9 балла), в четвёрку лидеров входят также Армения (5,75; 2,9), Украина (5,75; 2,5) и Молдавия (6,00; 2,9). Аутсайдерами являются Узбекистан (6,50; 1,8) и Туркменистан (6,75; 1,8). В рейтинге CPI среди 180 стран мира, страны СНГ относятся к диапазону от середины списка (Грузия – 67 место, Армения и Молдова –109, Украина –134) до его конца (Туркменистан, Узбекистан, Киргизстан – 166 место) [1; 2].

Постсоциалистические страны-члены ЕС-27 характеризуются более высоким уровнем оценок, однако данные двух рейтингов противоречивы. В отношении Польши, Латвии, Словакии, Словении и Венгрии в 2004 – 2008 гг. они отражают противоположную динамику оценок. В обоих рейтингах лидерами являются Словения (2,25; 6,7) и Эстония (2,50; 6,6), аутсайдерами – Румыния (4,00; 3,8) и Болгария (3,50; 3,6), которой ввиду высокого уровня коррупции руководство ЕС угрожало прекращением финансирования ряда программ [1; 2].

© Арсененко А. Ю., 2009

Большинство балканских государств имеют максимально близкие оценки и положительную динамику показателя. Явно контрадикторными являются лишь оценки Черногории (5,25; 3,4) и Боснии и Герцеговины (4,25; 3,2). Лидирующие позиции в рейтингах в 2008 г. занимает Хорватия (4,50; 4,4), аутсайдер – Албания (5,00; 3,4) [1; 2].

Азиатские страны – Вьетнам, Китай и Монголия – характеризуются близким уровнем восприятия коррупции и слабой динамикой показателя. В 2008 г. по сравнению с 2004 г. индекс CPI для Китая повысился на 0,2 балла (до 3,6), для Вьетнама – на 0,1 балла (до 2,7), для Монголии остался на прежнем уровне (3,0) [2].

В результате сравнительного анализа индексов восприятия коррупции стран с переходной экономикой установлены существенные отличия в оценках, которые можно объяснить различной результативностью борьбы с коррупцией. Учитывая относительную близость стран по уровню социально-экономического развития и общность экономических проблем, целесообразным является обмен опытом в этой сфере. Выявленные противоречия в страновых рейтингах можно объяснить отличиями в методиках составления индексов, использованием различных источников информации и проявлением субъективизма в оценивании.

**Литература:** 1. Corruption Ratings 2008 // Freedom House. – http://www.freedomhouse.org/template.cfm?page=-436 &year=2008. 2. 2008 Corruption Perceptions Index / Transparency International. – http://www.transparency.org/news_room/in_focus/2008/cpi2008/cpi_2008_table.

УДК 005.95:339.9

***Власенко Т. А.***

# МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВЕ СПІВТОВАРИСТВО

Процеси інтеграції та глобалізації, що поширюються у світовій економіці, обумовили необхідність розробки та реалізації стратегії подальшої інтеграції України до світового співтовариства. Інтеграційні процеси в Україні в більшості мають місце на макрорівні. Суб'єктами останніх виступають уряди відповідних країн та український уряд. Співробітництво на регіональному рівні та мікрорівні недостатньо розвинуто, що дає підстави стверджувати про необхідність наукового обґрунтування методичного забезпечення цих процесів для їх успішного протікання при безпосередній взаємодії підприємств в рамках стратегічних програм інтеграції України у світове співтовариство.

Світова економіка як динамічна неврівноважена система визначається як людинорозмірна, оскільки людина виступає в ній і її основним компонентом як людський капітал, і її рушійною силою, котра створює, реалізує та змінює знання [1]. Менеджмент персоналу як науковий напрямок та сукупність практичних настанов для успішного управління людськими ресурсами в рамках досягнення підприємством цілей своєї діяльності повинен відповідати стратегічним цілям інтеграції України, а отже подальшому залученню українських підприємств до світової економіки.

Метою дослідження є формування науково-теоретичних засад менеджменту персоналу в рамках інтеграції українських підприємств до світового співтовариства.

Інтеграція як процес поглиблення інтернаціоналізації економічних процесів, що відбуваються у світовому господарстві, має два напрями: глобалізація, що полягає у всесвітній економічній інтеграції та ґрунтується на процесах транснаціоналізації, і регіональна інтеграція як міждержавна взаємодія, в основі якої лежить територіальна система розміщення продуктивних сил та формування відповідних міждержавних виробничо-територіальних комплексів. Найяскравішим прикладом регіональної інтеграції є Європейське співтовариство, в якому інтеграція реалізується на мікрорівні у формі співробітництва конкретних компаній, фінансових груп, на частку яких припадає найбільша частина світового експорту [2]. На жаль, декларативне існування Співдружності незалежних держав на практиці не призвело до формування ефективних інтеграційних зв'язків між підприємствами колишнього СРСР.

З іншого боку, гегемонія розвинутих країн, що проявляється в утриманні монополії на нові знання до доступу до природних ресурсів інших країн, та стрімке зміцнення конкурентних позицій країн Азії, що розвиваються, експансією своєї продукції в поглибленні глобалізації створюють загрозу для вітчизняною економіки. Отже, глобалізація для економіки України, як для країни з транзитивною економікою поряд з перспективами створює небезпеки її подальшого розвитку. Це вимагає розробки стратегії поглиблення інтеграційних зв'язків вітчизняних підприємств з підприємствами країн в рамках регіональної інтеграції. Роль менеджменту персоналу в рамках цієї стратегії є однією з провідних, оскільки забезпечується розуміння важливості впровадження соціального менеджменту в рамках економіки знань на вітчизняних підприємствах.

© Власенко Т. А., 2009

Головними перепонами в реалізації зазначеної стратегії є такі:

не виконання заробітною платою як базовою економічною категорією своїх основних функції через низький рівень – мінімальна заробітна плата за 2008 рік складала менше 0,5 євро на годину (порівняно з країнами ЄС, де цей показник становить 22,5 євро);

значна диференціація доходів громадян – згідно зі стандартам Ради Європи розбіжність не повинна перевищувати 10:1, в нашій країні цей розрив (децільний коефіцієнт) перевищує норму в 7 – 8 разів;

неефективність соціальної політики – низький розмір соціальних виплат, наприклад: середній рівень місячної пенсії у 2008 році становив 751,4 грн, що був близько 150 дол. на фоні рівня цін, що відповідає розвинутим країнам ЄС та північної Америки;

відсутність фінансових можливостей для розвитку людини як професіонала й особистості та ін. Усе це перетворює Україну на країну-донора інтелектуального капіталу в розвинуті країни, що ставить під загрозу можливість формування вітчизняного інтелектуального капіталу як основи інноваційного розвитку економіки країни [3; 4].

Подолання цих перепон є завданням, перш за все, підприємств, що на мікрорівні створюють національний продукт, та менеджменту персоналу як управляючої підсистеми цих підприємств, завданням якого є впровадження концепції соціально орієнтованого управління персоналом.

В рамках інтеграції українських підприємств у світове співтовариство формування науково-теоретичних засад менеджменту персоналу повинно відповідати принципам соціально орієнтованого управління, відповідати стратегічним цілям інтеграції України і забезпечити згладжування відмінностей між вітчизняними та закордонними підприємствами. Таким чином, інтеграції як процесу слід приділяти значну увагу, а менеджмент персоналу на підприємствах має забезпечувати таку інтеграцію з урахуванням зазначених вище переваг та загроз для вітчизняного суспільства.

**Література:** 1. Решетило В. П. Экономическая синергетика институциональных изменений: Монография. – Харьков: 2006. – 288 с. 2. Антоненко Л. А. Особенности мотивации труда в депрессивной фазе макроэкономического цикла // Ефективність сучасного менеджменту та управління персоналом організації. Збірник наукових праць. – Харків, ХІМБ, 2006. – С. 18 – 26. 3. Проблеми інтеграції України у світовий економічний простір / Під наук. ред. К. В. Балабанова. – Донецьк: "Вебер", 2007 – 234 с. 4. http://www.ukrstat.gov.ua/.

***Гайдабрус А. О.***

УДК 304.9

# ДІАЛЕКТИКА ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Сьогодні в Україні реалізуються механізми постіндустріальної трансформації суспільства. Ця трансформація виражається в затвердженні суб'єктних принципів управління соціальними процесами, тоді як в попередній індустріальній моделі розвитку України переважно діяли принципи збереження балансу відтворення соціального процесу [1].

Фундаментальним дослідженням процесу постіндустріальної трансформації суспільства займались такі науковці, як З. Бауман, Д. Белл, А. Болдачев, А. Денисов, В. Емелин, В. Иноземцев, М. Кастельс, В. Онікієнко, Дж. Сорос, Л. Мельник, Э. Тоффлер [1 – 12].

Метою цієї статті є виявлення сутнісної характеристики постіндустріального перетворення українського суспільства шляхом проведення діалектичного аналізу розвитку соціального процесу.

Зараз в Україні, як і у всіх розвинених країнах Заходу, відбувається зміна фундаменталистської моделі економіки, реалізація якої призвела до найглибшої фінансової кризи у світовому господарстві. Збереження балансу існуючих відтворювальних процесів і підтримка тенденцій, які діють, є системоутворюючим принципом, що ігнорує рух суб'єктної мотивації, оскільки передбачається, що розвиток економіки підпорядкований природним законам обороту капіталу і всі учасники цього процесу вимушено діють відповідно до об'єктивних критеріїв балансування системних показників своєї діяльності в межах відтворювального циклу, що відображає структуру функціональних подій. Згідно з цими моделями, глобальний розвиток економіки переживає закономірні періоди підйому, процвітання, спаду і рецесії. І ці періоди можна точно розрахувати і максимально оптимізувати свою макроекономічну стратегію, врахувати всі ризики і спланувати всі деталі і порядок дій. Проте обвал світової економіки і невдалі спроби передбачати кризові явища і попередити негативні наслідки продемонстрували неспроможність самих принципів сприйняття реальності, зокрема неможливість врахувати основні чинники соціального процесу.

Суб'єктні принципи розвитку постіндустріального суспільства відображають еволюцію соціуму, тобто інше вимірювання процесу, ніж макроекономіка [1]. Перетворення суспільства є трансформацією функціонального циклу як змісту дій і подій, так і його учасників-суб'єктів, їх можливостей і

© Гайдабрус А. О., 2009

мотивації. Еволюція не закладена в механізмах підтримки балансу відтворення, оскільки критерій збереження (затвердження, інституціалізації) підкоряється критерію інновації самих принципів системоутворення у процесі реалізації суб'єктності розвитку суспільства.

Постіндустріальне суспільство не виникає в ході оптимізації індустріального суспільства, а є його діалектичною трансформацією [3]. Відносини постіндустріального суспільства встановлюються в результаті зміни домінанти механізмів індустріального суспільства (механізмів підтримки балансів відтворювальних циклів) на домінанту механізмів постіндустріального суспільства (механізмів суб'єктності − еволюційності самовтілення соціуму). Така зміна механізмів може відбутися в будь-якій індустріальній країні, в якій існують соціокультурні умови трансформації суспільного процесу, незалежно від рівня технологій, економічного благополуччя і системи управління. Трансформація суспільства визначається можливостями та інтересами цивілізаційного вибору і, не в останню чергу, суб'єктною мотивацією учасників соціально-політичних процесів у країні. На погляд автора, Україна вже вступила в період постіндустріальної трансформації (під час політичної кризи 2004 року).

Таким чином, постіндустріальна перебудова індустріального суспільства − це не перехідна стадія розвитку, а базовий стан суспільства − його еволюційний рух. Еволюційне перетворення систем функціонування і управління стає визначальним параметром соціального процесу, тобто постіндустріальний процес здійснюється в інших сутнісних вимірюваннях, ніж індустріальний. Ігнорування цього факту не дозволяє дослідникам і управлінцям адекватно сприймати соціальний процес та створювати ефективні моделі й технології управління. Перш за все, це відноситься до змісту і призначення інноваційної діяльності. У постіндустріальному суспільстві головним об'єктом інновації стає сам суб'єкт перетворення − держава і механізми державного управління всіма сферами своєї участі в соціальних процесах, а також трансформація принципів державності в розвитку сучасного відкритого суспільства в Україні.

**Література:** 1. Сорос Дж. Кризис мирового капитализма. Открытое общество в опасности: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1999. – С. 39; 46. 2. Бауман З. Спор о постмодернизме // Социологический журнал. – 1995. – №4. – С. 70 – 71. 3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Пер. с англ. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Academia, 2004. – С. 157. 4. Болдачев А. В. Новации. Суждения в русле эволюционной парадигмы. – СПб.: Изд. С.-Петерб. ун-та, 2007. – 256 с. 5. Денисов А. А. Нетократия и рефлексия: Засекречивание в постиндустриальном обществе // Рефлексивные процессы и управление. – 2007. – Том 7. – №1. – С. 33 – 50. – http://www.reflexion.ru /Jour2007_1html. 6. Емелин В. А. Постмодернизм: проблемы и перспективы // http://www.emeline.da.ru. 7. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000. – 304 с. 8. Кастельс М. Становление общества сетевых структур // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под. ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 494 – 495. 9. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон; [За ред. В. В. Онікієнка. – К.: РВПС НАН України, 2006. – 480 с. 10. Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. докт. екон. наук, проф. Л. Г. Мельника. – Сумы: ИТД "Университетская книга", 2005. – 430 с. 11. Тоффлер Э. Третья волна // http://toffler.com.previewyoursites.com. 12. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Пер. с англ. – М.: ООО "Издательство АСТ", 2003. – 669 с.

УДК 336.761(477)

***Дубовик А. О.***

# ВИКОРИСТАННЯ РИНКОВИХ МУЛЬТИПЛІКАТОРІВ ДО ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ УКРАЇНИ

В умовах інтеграції українського фондового ринку до світового фінансового простору зростає актуальність апробації методів ринкового підходу щодо оцінки вартості українських підприємств.

Аналіз останніх вітчизняних досліджень та публікацій [1, с. 27] з даної теми показав, що на сучасному етапі розвитку оцінки майна в Україні практичне використання ринкових мультиплікаторів для розрахунку вартості бізнесу є обмеженим.

Метою досліджень є удосконалення теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо використання ринкових мультиплікаторів оцінки бізнесу в умовах функціонування фондового ринку України.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі завдання:

за даними фінансової звітності і ринкових цін на акції розрахувати мультиплікатори, що використовуються в оцінці бізнесу, провести аналіз розсіювання їх значень та визначити найбільш репрезентативні діапазони величин для кожного мультиплікатора;

© Дубовик А. О., 2009

встановити тісноту зв'язку між розрахованими ринковими мультиплікаторами та перевірити характер розподілу значень мультиплікаторів в цілому за фондовим ринком та в межах кожної галузі;

визначити мультиплікатор-репрезентант (найбільш інформативний показник) для генеральної сукупності емітентів українського фондового ринку;

надати практичні рекомендації щодо використання ринкових мультиплікаторів для оцінки бізнесу в умовах функціонування фондового ринку України.

Для вирішення визначених завдань були використані методи статистичного аналізу (при побудові графіків розсіювання значень мультиплікаторів та графіків частот розподілу), методи кореляційного аналізу (для розрахунку тісноти зв'язку між різними видами мультиплікаторів), метод центру тяжіння (для визначення мультиплікатора-репрезентанта).

За результатами аналізу міжнародної практики оцінки бізнесу [2 − 4] було виділено 9 мультиплікаторів, що є найбільш поширеними при розрахунку вартості підприємства методами порівняльного підходу −відношення ринкової ціни акції до величини чистого доходу на одну акцію (P/3); прибутку на одну акцію (P/E), активів підприємства на одну акцію (P/A); відношення ринкової капіталізації до балансової вартості власного капіталу (Mcap/BV), вартості підприємства до величини чистого доходу (EV/3); прибутку до виплати процентів, податків та нарахування амортизації (EV/EBITDA); прибутку до виплати процентів та податків (EV/EBIT); активів (EV/A) та інвестованого капіталу (EV/IC).

Для розрахунку ринкових мультиплікаторів були використані дані річних звітів емітентів за 2007 рік [5] та інформація фондової біржі ПФТС про ринкові ціни на акції [6]. Загальний об'єм вибірки складає 129 емітентів з 8 галузей.

За результатами аналізу розсіювання значень ринкових мультиплікаторів у цілому за фондовим ринком була побудована узагальнююча таблиця з найбільш репрезентативними діапазонами значень (таблиця).

Таблиця

**Характеристики розсіювання значень мультиплікаторів**

| Мультиплікатор | Діапазон з найбільшою частотою | Кількість емітентів, що мають значне відхилення від середнього діапазону |
|---|---|---|
| P/S | 0,01 − 0,94 | 2 |
| P/E | 0,0 − 20,00 | 9 |
| P/A | 0,0 − 1,00 | 0 |
| MCap/BV | 0,0 − 2,00 | 7 |
| EV/S | 0,0 − 1,50 | 2 |
| EV/EBITDA | 0,0 − 10,00 | 14 |
| EV/EBIT | 0,0 − 10,00 | 8 |
| EV/A | 0,0 − 1,00 | 0 |
| EV/IC | 0,0 − 0,80 | 5 |

З таблиці видно, що найбільш узгоджений діапазон значень і найменшу кількість викидів мають такі мультиплікатори: P/S, P/A, EV/S, EV/A, EV/IC. Крім того, за результатами кореляційного аналізу було визначено, що саме ці мультиплікатори мають найбільш істотну силу зв'язку між собою.

Із використанням методу центру тяжіння було визначено, що мультиплікатором-репрезентантом (найбільш вагомим та інформативним показником) в цілому для фондового ринку є мультиплікатор P/A (відношення ринкової ціни акції до величини активів підприємства на одну акцію).

Таким чином, за результатами досліджень було визначено, що значення розрахованих ринкових мультиплікаторів мають нормальний характер розподілу як для ринку капіталу в цілому, так і для емітентів кожної галузі; отримали подальший розвиток теоретичні обґрунтування використання мультиплікаторів в оцінці бізнесу та надані практичні рекомендації щодо застосування як найбільш інформативного мультиплікатора відношення ринкової капіталізації та вартості активів підприємства.

**Література:** 1. Щербакова О. Сучасні технології оцінки вартості бізнесу компанії // Фінансовий ринок України. – 2005. – №11 (25). – С. 27 – 32. 2. Дамодаран А. Инвестиционная оценка. Инструменты и техника оценки любых активов / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 1344 с. 3. Джеймс Р. Хитчнер. Три похода к оценке стоимости бизнеса. – М.: Маросейка, 2008. – 304 с. 4. Рутгайзер В. М. Оценка стоимости бизнеса. – М.: Маросейка, 2008. – 432 с. 5. Річна звітність емітентів // httpp://smida.gov.ua/. 6. Інформація сайту фондової біржі //httpp://www.pfts.com. 7. Постанова Кабінету Міністрів України. Національний стандарт №3 "Оцінка цілісних майнових комплексів" № 3597 від 28.12.2006 р. //: httpp://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws-/main.cgi?nreg=1655-2006-%EP.

УДК 336.55:007

***Зайцева О. Ю.***

# ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Практика управління персоналом вітчизняними організаціями перебуває на етапі розгляду людини як носія формальної ролі, як елемента структури на виробництві з елементами соціальних і поведінкових відносин, і то не на всіх підприємствах. Таким чином, теорія управління персоналом перебуває у стадії розвитку. Найбільш повне й системне визначення концепції управління сформульовано А. Я. Кібановим [1].

Однак уточнимо, що система керування персоналом здійснює комплексний вплив на працівників для забезпечення адаптації організації до зовнішнього середовища існування за рахунок узгодження інтересів працівника й організації, у якому виділяються стратегічна й тактична складові.

Саме поняття "стратегія" стосовно людських ресурсів (персоналу) не є тільки даниною моді, що охопила країни Західної Європи в останні десять років за аналогією з "маркетингом". Поняття стратегічного управління людськими ресурсами перевершує, як підкреслюють багато авторів [2 − 6], просте об'єднання концепцій соціального управління, чи то класичне управління персоналом, чи сучасне управління людськими ресурсами. Головне, що відрізняє цей новий напрямок, − динамічний підхід до ресурсів, якими необхідно управляти, тобто треба вміти планувати й оперативно управляти взаємозалежними діями, контролювати результати, знати індивідуальні цілі працівників і, по можливості, їх ураховувати.

У літературі висловлюються різні точки зору на дане поняття. Наприклад, С. В. Шекшня [7], фахівець в області управління персоналом, пропонує під стратегією управління персоналом (людськими ресурсами) розуміти визначення шляхів розвитку компетенцій усього персоналу організації й кожного з її співробітників окремо. Інакше кажучи, стратегія управління персоналом − це плани, що використовують надавані зовнішнім середовищем можливості для зміцнення й збереження конкурентоспроможності компанії за допомогою її співробітників. На погляд автора, таке визначення трохи звужує саме визначення стратегії управління персоналом.

Під "стратегією керування персоналом організації" розуміється якісно певний напрямок у роботі з персоналом, що припускає розробку складу й послідовності прийнятих рішень для досягнення системою керування персоналом поставлених цілей.

У результаті узагальнення розглянутих видів стратегій управління персоналом були виявлені такі параметри, зміна яких передбачається у процесі реалізації стратегії управління персоналом відповідного виду:

1) чисельний склад працюючих організації;

2) рівень кваліфікації за категоріями працюючих (індивідуальні й організаційні компетенції);

3) період адаптації нового співробітника до умов організації (за категоріями працюючих, особливо для керівників середнього й вищого рівня керування);

4) рівень заробітної плати за категоріями працюючих в організації;

5) соціальні пільги, які надаються організацією її співробітникам;

6) перспективи зростання для кожної категорії співробітників. Визначенням виду стратегії управління персоналом не обмежується роботою з її створення. Далі передбачається: розробка плану реалізації всієї стратегії управління персоналом, визначення точок контролю успіху при реалізації обраного виду стратегії управління персоналом.

Стратегія управління персоналом визначає загальний напрямок діяльності організації в області роботи з персоналом, але необхідно цей загальний напрямок конкретизувати для кожного підрозділу, сформулювати конкретні завдання з реалізації саме для даного підрозділу. Якщо в організації вибирається принцип розробки стратегії "зверху − долілиць", то загальна стратегія розбивається на стратегії підрозділів і відділів, тобто на основні напрямки діяльності підрозділів у частині роботи з персоналом. Фактори, що впливають на стратегію управління персоналом, у цілому враховуються в результаті участі вищих керівників організації у виробленні стратегії управління персоналом. Якщо ж в організації воліють розробляти стратегію управління персоналом "знизу − нагору", то стратегічні плани підрозділів поєднуються в загальну стратегію організації. Але при такому підході виникають побоювання, що недолік компетенції окремих керівників не дозволить урахувати вплив всіх факторів на рівні організації в цілому.

Визначення точок контролю успіху реалізації обраного виду стратегії управління персоналом припускає розробку вимірюваних параметрів загальної стратегії розвитку організації при обраному варіанті роботи з персоналом.

---

**Література:** 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом: регламентация труда: Учебное пособие / А. Я. Кибанов, Г. А. Мамед-Заде, Т. А. Родина. – М.: Екзамен, 2003. – 480 с. 2. Фалмер Р. М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти т. – М.: ВИПК Энерго, 2005. – 345 с. 3. Криков В. А. Технологии стратегического планирования и формирования финансово-экономической политики фирмы. – М.: ВИПСиИР, 2006. – 384 с. 4. Титова З. А. Технологии управления изменениями на фирме / З. А. Титова, В. И. Либерзон. – М.:ВИПСиИР, 2004. – 544 с. 5. Филиппов А. В. Работа с кадрами. Психологический аспект. – М.: Экономика, 1990. – 168 с. 6. Мескен М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескен, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2003. – 702 с. 7. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебн.-практ. пособ. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1996.

---

© Зайцева О. Ю., 2009

*Замора О. М.*

УДК 339.92

# БАЛАНС ВЛАДИ "РЕГІОН – ЦЕНТР" У РОЗВИТКУ І РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Об'єктивною реалією сьогодення України є необхідність брати активну участь в євроінтеграційних процесах. Цей факт вимагає всебічного вивчення, розвитку та реалізації можливостей такого інструменту, як транскордонне співробітництво (далі – ТС), причому не лише із західними сусідами по кордону, а і зі східними. Так, Україна та Російська Федерація, історичні та традиційні партнери, вже мають три діючі єврорегіони: "Дніпро" (Брянська область РФ, Гомельська Білорусії і Чернігівська область України), "Ярославна" (Курська область РФ, Сумська України) і "Слобожанщина" (Бєлгородська область РФ, Харківська України). Але, в той же час, відзначають, що умови розвитку даних утворень, а, отже, і реалізації потенціалу ТС [1], в кожній державі є різними. Україна хоч і має достатньо великий досвід на західному кордоні, проте східні єврорегіони не отримують всіх можливих стимулів та факторів для свого успішного розвитку. Кожна вітчизняна наукова праця, присвячена ТС, торкається окрім іншого і проблемних питань його існування та розвитку, що є характерними як для України в цілому, так і для її окремих регіонів, а також настілки ж актуальним, як і європейська чи євроатлантична інтеграція.

У той же час, єврорегіон "Ярославна", як й будь-який інший в Україні, має за перешкоди свого функціонування відсутність новітньої парадигми розвитку ТС, невідповідне ставлення та розподіл повноважень/обов'язків між центральною та місцевою владою, недостатнє науково-методичне, інформаційне, організаційне та інституційне забезпечення. Саме ці проблемні питання, виявлені автором у результаті комплексного аналізу утворення, і будуть розкриті в даній публікації з метою викладення свого бачення означеного кола проблем.

Питаннями розвитку ТС та реалізації його потенціалу в Україні в рамках норм міжнародних угод та національного законодавства займаються регіональні та місцеві органи влади обласного, районного рівнів та органи самоврядування територіальних громад місцевого рівня. Проте іншими зацікавленими сторонами, які можуть зробити і роблять свій посильний вклад в рамках своїх повноважень та ініціатив, є також і населення/окремі громадяни/громада, бізнес-сектор, ЗМІ, освітні та наукові заклади. Відтак, зрозуміло, що саме раціональне поєднання зусиль та активних дій всіх перерахованих сторін на позиціях партнерів створить основу ефективному розвитку ТС, підсилене взаємодією регіону та центра.

На думку автора, існує безліч методів державного регулювання реалізації та розвитку потенціалу ТС. Серед них можна виділити як прямі (державні та регіональні цільові комплексні програми, бюджетне фінансування досліджень і робіт, що виконуються в рамках пріоритетних напрямків розвитку ТС, державна політика з підготовки кваліфікованих фахівців щодо ТС, курси підвищення кваліфікації державних службовців, інформаційне та інституційне забезпечення ТС в регіонах), так і непрямі (диференційована податкова політика для суб'єктів господарювання, що діють на територіях транскордонних угод та утворень, гнучка амортизаційна політика, стимулююча фінансово-кредитна політика, страхування інноваційних ризиків, сприяння створенню умов для розвитку недержавних громадських організацій, що мають за напрямок діяльність з розвитку ТС зв'язків, сприяння створенню позитивного іміджу та поінформованості про потенціал ТС в суспільстві тощо). У той же час, повна концентрація повноважень в органах центральної влади не дає можливості реалізації ініціатив місцевих, які можуть висуватися не обов'язково органами влади, а й іншими зацікавленими сторонами, що є дуже важливим в ключі посилення громадської активності.

Відтак, необхідно говорити про розвиток "балансу влади" [1] між центральною владою та регіоном щодо процесів ТС і нову модель розвитку ТС, яку назвали "Партнерство: влада – суспільство" (автор говорить про такий же баланс участі і повноважень, але вже між обласною владою та місцевою громадою). Цей баланс зможе забезпечити повноправну участь всіх зацікавлених сторін у розвитку єврорегіону та реалізацію кожної життєздатної транскордонної ініціативи, не обов'язково започаткованої владними структурами. Більше того, участь всіх сторін на кожному етапі прийняття і реалізації владних рішень не лише полегшить роботу чиновників, забезпечить демократичність цього процесу, а й буде гарантувати його всебічну обґрунтованість, компетентність та врахування максимальної кількості факторів, актуальних для даного регіону.

© Замора О. М., 2009

Так, настільки важлива для розвитку кожного процесу, зорієнтованого на суспільство, активність певного з його секторів (громадські організації, ЗМІ, ВНЗ, бізнес-сектор, молодіжний актив) повинна не лише координуватися та контролюватися владою, а і стимулюватися та підтримуватися. Такий діалог та співпраця, як бачиться автору, можуть стати реальними за умови втілення нового бачення ролі та шляху розвитку ТС в регіоні, нової моделі та парадигми. Посередником між владними структурами та громадою повинна стати певна інституція, що буде спеціалізуватися на практичній постійній роботі з ТС процесами та зацікавленими сторонами, забезпечуючи їх інформаційно, кадрово, інституційно та організаційно. Науково-методичне забезпечення можна покласти на методичний центр, створений при певному ВНЗ.

Викладена автором парадигма розвитку ТС на східному кордоні України на прикладі єврорегіону "Ярославна" пропонує нову модель побудови відносин і вирішення актуальних проблем цього транскордонного утворення. У матеріалі автор акцентує увагу на покладеній в основу пропонованої моделі збалансованості влади центральної та місцевої, а також взаємовідносин влади та громади.

---

**Література:** Замора О. М. Потенціал транскордонного співробітництва в системі соціально-економічних категорій // Наука і методика. – 2008. – №16. – С. 98. 2. Бєсєдін М. О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): Підручник / М. О. Бєсєдін, В. М. Нагаєв. – К.: Центр навч. літератури, 2005. – С. 232.

УДК 339.9:477

***Крамаренко О. В.***

# ІНІЦІАТИВА СХІДНОГО ПАРТНЕРСТВА ЄС: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ

Європейський вибір України був визначений на етапі формування основ зовнішньої політики нашої держави, однак вже протягом вісімнадцяти років взаємовідносини України з Європейським Союзом нагадують скоріше наміри, а не прогресивний процес входження до європейського політичного, правового, економічного простору. Після останнього розширення ЄС неохоче приймає ініціативи приєднання країн-сусідів, які поки що не відповідають критеріям членства. У цій ситуації нашій державі необхідно розробити перспективні економічні проекти, які допоможуть переконати Європу, що Україна - вигідний і стабільний партнер. У такому контексті привабливою видається співпраця у рамках програми Східного партнерства, яка діє у форматі оновленої Європейської політики сусідства.

Утім слід розглянути, чи є новий формат стратегічно важливим для України, оскільки вже існують такі програми співробітництва ЄС на Сході, як Чорноморська Синергія і Північний Вимір. За цих причин, більшість країн-партнерів, до яких відносяться Азербайджан, Білорусь, Вірменія, Грузія, Молдова та Україна, стримано сприймають нову ініціативу ЄС. Така стратегія радше дає можливість переключити увагу з пасивності ЄС щодо політики розширення, а це, в свою чергу, свідчить про односторонність розвитку нових рамок для співробітництва з ЄС.

Ініціатива східного партнерства за своєю суттю передбачає проведення реформ щодо наближення до європейських цінностей та критеріїв ЄС. Саме диференціація підходу до співпраці з країнами-учасницями передбачає варіювання якості угод з кожною країною залежно від рівня попередньої співпраці, амбіцій і можливостей партнерів [1]. У двосторонньому контексті перспективними для України видаються пропозиції співробітництва у сфері енергетичної безпеки. Наприкінці листопада 2008 р. Україна отримала запрошення Брюсселя розпочати переговори про приєднання до Енергетичної спільноти, і зрештою перетворення українського енергетичного ринку на частину загальноєвропейського. Ідея розробки та реалізації програми інституційного розвитку, створення глибокої і комплексної зони вільної торгівлі, посилення захисту прав інтелектуальної власності, спрощення візового режиму, скасування плати за шенгенські візи тощо – усе це те, що й конституює реальну євроінтеграцію. Також в рамках східного партнерства передбачається відповідна інституційна програма, яка дасть можливість на ряду з існуючими програмами, на кшталт "TWINNING і TAIEX, суттєво поліпшити інституційну спроможність України інтегруватися до ЄС [2, с. 5].

Вищезазначені індивідуальні пропозиції ЄС доповнені ще й багатосторонніми ініціативами, котрі включають модернізацію системи охорони кордонів за європейськими стандартами та програму підтримки малих і середніх підприємств через технічну допомогу та кредитування. ЄС готовий збільшити інвестиції в енергетичну, транспортну і природоохоронну сфери. Важливим пунктом програми є опрацювання стандартів Євросоюзу в країнах партнерства. Серед них – значне спрощення механізму просування продукції національними виробниками на європейський

---

© Крамаренко О. В., 2009

ринок та ринки країн-сусідів. Виграш вбачається і у тому, що перехід до європейських стандартів спільно з іншими сусідами є економічно дешевшим, позаяк зникне велика кількість перепон як на кордоні з ЄС, так і при подальшому транспортуванні вантажу в інші шість країн.

Визначальним критерієм функціонування програми "Східне партнерство" є її фінансування, що в перспективі може стати наріжним каменем спотикання. Хоча дану програму заплановано затвердити навесні 2009 р., питання фінансової підтримки для 27 держав може стати спірним. Теоретично Європейський Союз планує поступове збільшення основного бюджету програми з 450 млн євро на рік до 5 млрд євро до 2020 року. Цікаво порівняти його з фінансуванням, яке отримувала Польща в рамках програми "PHARE", що була фінансовим інструментом підтримки країни на її шляху до повномасштабної євроінтеграції. У 1990 – 1999 роках допоміжні фонди програми "PHARE" для всіх країн Центральної і Східної Європи, які готувалися вступити до ЄС у 2004 році, складав 10,31 млрд євро, причому тільки на частку Польщі припадало понад 2 млрд євро щорічно. ЄС вже надає фінансування східним країнам-партнерам для реалізації двосторонніх програм у рамках Європейського інструменту сусідства та партнерства на 2007 – 2010 роки, зокрема, обсяг такого фінансування становить для України 494 млн євро (для порівняння, Вірменії надають — 98,4; Азербайджану — 92; Грузії — 120,4 млн євро) [3]. Очевидно, що Україні не доводиться сподіватися на той рівень інституційної та фінансової підтримки, який свого часу отримали Польща, Угорщина, Чехія, Словаччина, Румунія та Болгарія. З можливостей, які відкриває "Східне партнерство" для України, можна буде скористатися виключно за умови максимально прагматичного підходу.

Серед східних країн-партнерів Україна є лідером в інтеграції до Європейського Союзу, проте для самої України Східне Партнерство повинно мати тільки один наслідок – створення нових можливостей для реалізації кінцевої мети – членства в Європейському Союзі, навіть якщо в даний час про нього мова не йде. Новий формат не повинен бути субститутом "асоційованого членства" або додатковим тягарем для поступального євроінтеграційного руху України. Тому головним питанням для нашої держави є ефективне використання формату східного партнерства для посилення європейської інтеграції, який має на меті не тільки входження в новий етап тіснішої взаємодії з ЄС, але й ґрунтовнішої співпраці між вищезазначеними шістьма країнами. Східне партнерство як би воно не уникало питання членства України в ЄС, не має у своєму змісті нічого, що унеможливлює або форсує його в майбутньому. Наша держава реально не готова на даному етапі до вступу в ЄС, і нам це кажуть не прямо, а у рамках створення програми "Східне партнерство", яку втім не слід сприймати як відмову в членстві, а радше новий крок у спільне майбутнє.

**Література:** 1. Eastern partnership: Communication from the European Parliament and the Council // COM. – 2008. – №823, 3 December. 2. Олексій Коваль. "Сусідство" — version 2.0 Євросоюз запроваджує для східних сусідів нові правила гри // Дзеркало тижня. – 2008. – № 47 (726). – С. 5 – 6. 3. http:ukr.pic.org.ua/news_print-/2208/12/15/226501.htm.

***Малий Н. А.***

УДК 368.96 (477)

# ПРОБЛЕМАТИКА РАЗВИТИЯ СПОРТИВНОГО СТРАХОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Как показывает практика заключения договоров, наиболее востребованный вид страхования профессиональных спортсменов – страхование от несчастных случаев. Страховое покрытие может учитывать риски, связанные с временной нетрудоспособностью, инвалидностью и смертью.

В случае временной нетрудоспособности спортсмена, полученной в результате травмы, страховая компания выплачивает определенный (утвержденный правилами страхования от несчастного случая) % от страховой суммы за каждый день нетрудоспособности. Размер страхового возмещения и срок, в который оно выплачивается, Страховщик осуществляет согласно условий договора.

При получении спортсменом инвалидности первой группы либо смерти – выплачивается вся страховая сумма [1].

Спортсмен, получивший травму легкой и средней тяжести, является временно нетрудоспособным, получивший тяжелую травму – имеет низкую вероятность продолжения спортивной карьеры на высоком уровне, следовательно, под угрозой находится его материальное состояние. Согласно Закону Украины "О страховании" главной задачей страхования является защита имущественных прав страхователя [1].

Целью статьи является совершенствование спортивного страхования как отдельного вида личного страхования, что позволит максимально эффективно защитить имущественные права спортсмена. Внедрение страховщиком данного вида страхования также подразумевает разработку

© Малий Н. А., 2009

связки страховщик – клиника – реабилитационный центр. При разработке тарифа для данного вида страхования следует учитывать не только вероятность получения, но и тяжесть травмы, а также стоимость лечения и реабилитации спортсмена.

С целью определения эффективности современного спортивного страхования на территории Украины было проведено анкетирование среди спортсменов-профессионалов, занимающихся различными видами спорта. Респондентов условно разделили на пять групп согласно риску наступления страхового случая (таблица).

Таблица

**Разделение студентов на группы риска**

| *Группа риска* | *Вид спорта* |
|---|---|
| 1 группа | Бадминтон, плаванье, настольный теннис, шахматы |
| 2 группа | Армрестлинг, баскетбол, волейбол, гандбол, художественная гимнастика, гиревой спорт |
| 3 группа | Атлетизм, водное поло, пауэрлифтинг, регби |
| 4 группа | Акробатика, борьба (вольная), дзюдо, футбол |
| 5 группа | Бокс, восточные единоборства, мотоспорт |

Опрошенным были заданы следующие вопросы:

1. Удовлетворены ли Вы качеством современного спортивного страхового продукта?
2. Какие его элементы Вы хотели бы изменить или усовершенствовать?

Ответы на первый вопрос разделились следующим образом: число неудовлетворенных современным страховым продуктом растет пропорционально числу группы риска, что является логичным, так как, к примеру, мотоспорт характеризуется более высокой травмоопасностью, нежели бадминтон. 90% спортсменов 5 группы риска не удовлетворены современным спортивным страхованием.

На вопрос: "Какие элементы спортивного страхования Вы хотели бы изменить или усовершенствовать?", 80% опрошенных ответили, что современный страховой продукт не удовлетворяет их потребности, и высказали заинтересованность в получении качественной медицинской помощи вместо ежедневной выплаты установленного страховой компанией процента от страховой суммы.

Таким образом, проведенное исследование позволяет заключить, что современное страхование спортсменов не удовлетворяет потребности спортсменов-профессионалов. Предлагается существенно доработать данный вид страхования. Внедрить новые программы страхования спортсменов-любителей, потому как, именно с любительского спорта начинается профессиональный, и многим перспективным спортсменам приходится на ранней стадии заканчивать свою спортивную карьеру по причине не получения своевременной высококвалифицированной медицинской помощи. Лечение и реабилитация должны осуществляться при сотрудничестве с ведущими отечественными и зарубежными клиниками и реабилитационными центрами.

**Литература:** 1. Правила страхования спортсменов от несчастных случаев ЗАО ХОД "СК "ОРИАНА" 2002 г. 2. Закон Украины "О страховании" от 7.07.2005 г. // www.rada.gov.ua.

УДК 657.372:62

***Пасенко Н. С.***

# СКЛАДАННЯ ПРИМІТОК ДО ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ З ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Процеси економічної інтеграції України у світовий простір привели до необхідності стандартизації системи обліку, яка є інформаційною базою для прийняття управлінських рішень. Для встановлення інформаційного взаєморозуміння в світовому співтоваристві необхідно національну систему обліку та складання звітності привести до міжнародних стандартів. Проблемам впровадження в Україні в дію міжнародних стандартів фінансової звітності присвячено достатньо уваги.

Серед досліджень щодо застосування в Україні обліку основних засобів за міжнародними стандартами слід виділити розробки Л. Косовець та Н. Горицької [1 – 4]. У своїх публікаціях автори досліджують принципи визнання основних засобів, визначення їх первісної вартості, облік подальших витрат, пов'язаних з експлуатацією основних засобів, переоцінки, нарахування амортизації,

© Пасенко Н. С., 2009

вибуття основних засобів згідно з МСБУ (IAS) 16 "Основні засоби" [5]. Л. Косовець навіть наводить інформацію, яку необхідну розкрити у фінансовій звітності щодо основних засобів [3].

Але питанням детального порівняння вітчизняного та міжнародного досвіду складання приміток до фінансової звітності приділено незначну увагу. Тому метою дослідження є аналіз та порівняльна характеристика складання приміток до фінансової звітності з обліку основних засобів за міжнародними та національними стандартами.

Облік основних засобів за національними стандартами регламентований П(С)БО 7 "Основні засоби" [6]. Слід відмітити, що за п. 36 П(С)БО 7 у примітках до фінансової звітності наводиться інформація щодо кожної групи основних засобів [6]. Згідно з п. 73 МСБУ 16 у фінансових звітах слід розкривати інформацію для кожного класу основних засобів [5]. На перший погляд здається, що в цьому відмінностей між МСБУ 16 та П(С)БО 7 немає, але склад груп та класів не співпадають. Слід відмітити, що відповідно до міжнародних стандартів на кожному підприємстві можна формувати власні окремі класи основних засобів.

Підкреслимо, що для відображення у фінансовій звітності інформації щодо основних засобів за національними стандартами в Україні існує уніфікована таблиця (розділ ІІ "Основні засоби" Приміток до річної фінансової звітності), за міжнародними стандартами інформація у примітках до фінансової звітності надається у довільному вигляді.

У стандартизованих примітках до фінансової звітності наводиться інформація щодо вартості, за якою основні засоби відображені в балансі; вартості та суми зносу на початок звітного року; суми зміни вартості та зносу основних засобів у результаті переоцінки; вартості та суми зносу основних засобів, які вибули; суми нарахованої амортизації; суми втрат від зменшення корисності і сума вигід від відновлення корисності, відображені в звіті про фінансові результати в звітному періоді; інших змін вартості та суми зносу основних засобів; вартості та суми зносу на кінець звітного року [6]. Таку ж інформацію необхідно надавати згідно з МСБУ 16 [5].

Крім того, за п. 36 та п. П(С)БО 7 та п. 73 МСБУ 16 у примітках повинні відображатися застосовані методи амортизації та діапазон строків корисного використання, а також первісну вартість основних засобів, які визнані активом, з виділенням вартості основних засобів, отриманих в результаті об'єднання підприємств [6; 5]. У МСБУ 16 також передбачено відображення у фінансовій звітності інформації щодо бази оцінки, яка застосовувалася для визначення балансової вартості об'єкта основних засобів, а також інформація щодо чистих курсових різниць, що виникають при переведенні фінансових звітів з функціональної валюти в іншу валюту подання суб'єкта господарювання, що звітує [5].

У дійсності ні методи амортизації, ні діапазони строків корисного використання основних засобів, ні інша необхідна інформація не відображаються у примітках до фінансової звітності вітчизняних підприємств (бо у довільному вигляді головні бухгалтери та керівники не можуть, або не хочуть надавати таку інформацію). Тому автором запропоновано власну структуровану форму надання такої інформації, яка включає базу оцінки, що застосовувалася для визначення балансової вартості об'єкта основних засобів, дату його введення до господарського обороту, первісну (переоцінену) вартість, суму накопиченої амортизації на момент складання звітності, метод нарахування амортизації для об'єкта, термін корисного використання та термін корисного використання, що залишився до закінчення використання. Така інформація надасть змогу переглядати облікову політику підприємства щодо ефективного управління основними засобами.

Слід зауважити, що на підприємствах нашої країни також здебільшого ігнорується інша інформація щодо надання даних у довільному вигляді (п. 37 П(С)БО 7), яка відповідає МСБУ [5; 6]. Крім того, за міжнародними стандартами у звітності потрібно розкривати характер і вплив змін в обліковій оцінці, які мають вплив у поточному періоді або у подальшому (для основних засобів це може бути результатом змін методів нарахування амортизації, строків користування, сум ліквідаційної вартості та ін.). Окремо за МСБУ подається інформація щодо переоцінки основних засобів, яку також бажано було впровадити до приміток фінансової звітності, складеної за національними стандартами обліку.

З проведеного дослідження можна зробити такі висновки, що в Україні бажано, по-перше, повністю відображати у фінансовій звітності законодавчо оговорену інформацію про основні засоби за довільною формою або за формою, запропонованою автором. По-друге, бажано, щоб при переході на ведення обліку та складання звітності за МСФЗ у фінансовій звітності підприємств України відображалася й інформація про основні засоби, яку необхідно подавати згідно з міжнародними стандартами, що дозволить користувачам мати інформацію про основні засоби у повному обсязі.

---

**Література:** 1. Горицкая Н. Учет амортизации основных средств по международным стандартам финансовой отчетности // Бухгалтерия. Налоги. Бизнес. – 2007. – № 16. – С. 13 – 17. 2. Горицкая Н. Учет основных средств по международным стандартам финансовой отчетности // Бухгалтерия. Налоги. Бизнес. – 2007. – № 15. – С. 28 – 33. 3. Косовец Л. Учет основных средств // Главбух. – 2008. – № 35. – С. 24 – 31. 4. Косовец Л. Учет основных средств по МСФО // Главбух. – 2008. – № 35. – С. 17 – 23. 5. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 "Основні засоби" // www.minfin.gov.ua. 6.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби" // www.rada.gov.ua.

УДК 697.1

***Сапрыка В. А.***

***Шевченко Н. В.***

# СОВРЕМЕННОЕ ПРИГРАНИЧНОЕ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО КРИЗИСА

Мировой экономический кризис в ближайшем времени коснется всех сфер жизни современного общества и только эффективное управление в сфере государственной и региональной политики может сгладить его последствия для населения.

В этой связи следует отметить актуальность проведения пересмотра отношений в межрегиональной политике, особенно в трансграничных регионах. Основная цель, которая в данный момент заключается в обеспечении условий для организации межрегионального социально-экономического сотрудничества, использования преимуществ региональной кооперации, а также принятия совместного плана для антикризисных мероприятий.

Спектр приграничного сотрудничества может охватывать и культурные, и социальные, и экономические, и образовательные области как на национальном и межгосударственном, так и на региональном уровнях. Стоит отметить, что многие ученые считают, что отношения между регионами отличаются от традиционных форм международного сотрудничества и в настоящий момент необходимо определить максимально эффективные формы приграничного регионального сотрудничества [1].

Межрегиональное сотрудничество должно снизить убыточную конкуренцию, способствовать более продуктивному расходованию ресурсов, а также позволить сотрудничающим регионам коллективно достигать таких результатов, которые не могут быть достигнуты индивидуально. В тоже время конкурентный регионализм вовлекает в сеть кооперации местную общественность, частные и некоммерческие организации, а также высшее руководство, что позволяет сфокусировать усилия по экономическому развитию на получении выгоды для региона в целом [2].

Приграничное и трансграничное сотрудничество могло бы в значительной мере способствовать властям регионов в решении проблем связанных с кризисными явлениями, так как ведет к смягчению регионального неравенства и сглаживанию многих социально-экономических диспропорций между регионами.

Современная научная мысль дает возможность утверждать, что модель еврорегиона, которая используется пограничными регионами в странах Европейского союза более сорока лет и объединяет около 260 регионов, является эффективной формой приграничного сотрудничества и в условиях кризиса [3].

Рост количества еврорегионов на территории Российской Федерации говорит о возможности применения данной модели в ее приграничных субъектах. В настоящее время между Украиной и Россией образованы три еврорегиона – еврорегион "Слобожанщина", объединяющий Харьковскую и Белгородские области, а также еврорегион "Ярославна" в который входят Сумская и Курские области, существует еврорегион "Днепр", который объединяет территорию Брянской, Черниговской и Гомельской областей. Обсуждается вопрос о создании еврорегиона "Донбасс", который объединит Луганщину и Ростовскую области.

В этой связи стоит отметить и принятый в ЕС документ "Новый механизм добрососедства", который должен содействовать приграничному, а также региональному или транснациональному сотрудничеству на внешних границах, сочетая как цели внешней политики, так и экономическую и социальную интеграции [4]. Для организации эффективного трансграничного межрегионального сотрудничества на территории России и Украины необходимо принятие подобных нормативно-правовых актов, которые направлены, в первую очередь, на содействие экономическому и социальному развитию приграничных областей. Именно развитие бизнеса вдоль транзитных коридоров, а также развитие сферы трансграничных услуг, являются одними из приоритетных направлений для властей приграничных регионов. В тоже время использование еврорегиональной модели может оказаться неэффективным, если вместо реализации конкретных проектов, собранных в стратегический план, региональные власти займутся практикой деклараций намерений и самопрезентациями.

Таким образом, мировой экономический кризис требует от региональной власти не меньших усилий, чем от общегосударственной и не дает возможности для затягивания процессов реализации планов. Использование межрегионального трансграничного сотрудничества является

© Сапрыка В. А., Шевченко Н. В., 2009

конкретным преимуществом для приграничных регионов при решении проблем, связанных с мировым экономическим кризисом.

**Литература:** 1. Китинг М. Новый регионализм в Западной Европе // Логос. – 2003. – №6. – С. 85 – 86. 2. Региональная конкурентоспособность: от конкуренции между муниципалитетами к повышению конкурентоспособности региона // http://www.citystrategy.leontief.ru/?it=3e54898019b2e. 3. Сайт Ассоциации европейских приграничных регионов. – // http://www.a-e-r.org/about-aer/members.html. 4. На пути к новому механизму добрососедства // http://www.rnsc.leontief.ru/rus/PDF/Dobr.pdf.

***Смірнова Ю. В.***

УДК 336.71

# НАПРЯМИ ІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Український фінансовий ринок, як і світовий, постійно підлягає істотним якісним та кількісним змінам, які полягають в ускладненні його структури та посиленні конкуренції. Умови структурно-інноваційного розвитку економіки України потребують розроблення та реалізації національними підприємствами й організаціями стратегії розвитку, яку має бути зорієнтовано на постійне здійснення інноваційних процесів у всіх сферах своєї діяльності. Разом з тим, поширилися інтеграційні тенденції, що виражаються в розмиванні організаційних границь, створенні корпоративних та добровільних кооперативних структур, посилені взаємодії з конкурентами та іншими контрагентами. І банківська система, у цьому сенсі, не є винятком. Надаючи стандартні набори послуг, банки все більшої уваги приділяють підвищенню якості обслуговування клієнтів. Проте необхідною умовою їх подальшого розвиту стає пошук нових видів діяльності, одним з яких є створення фінансових супермаркетів.

Багато відомих вчених-економістів розглядають різні аспекти створення систем управління окремою організацією та поняття розвитку [1 – 5], проте деякі питання, пов'язані з формуванням механізму управління розвитком нових інтеграційних банківських структур, залишаються недостатньо вивченими. Перші спроби українських дослідників, таких, як С. Реверчук, В. Матюшко, Л. Кльоба [6; 7] та інших, налаштовано на тлумачення поняття "фінансовий супермаркет" і з'ясування сутності та причин інтеграції банків з іншими суб'єктами підприємництва, і передусім, зі страховими компаніями. Проте не повністю дослідженими залишаються певні аспекти їх розвитку.

Метою роботи є аналіз підходів до визначення поняття розвитку, виявлення основних напрямів розвитку банківських установ з урахуванням форм їх групового об'єднання з фінансовими та іншими організаціями, а також доказ того, що створення фінансового супермаркету є моделлю інтеграційного розвитку банку.

Систематизація тлумачень поняття "розвитку" на базі аналізу літературних джерел з означеної проблематики [1 – 5] дозволяє сформулювати розвиток банківської установи як створення ефективної структури корпоративного типу, що дозволяє підвищувати її конкурентноспроможність, впроваджувати нові інформаційні технології, здійснювати економію адміністративних, управлінських, маркетингових і технологічних ресурсів, збільшувати обсяги продажу послуг та розширювати діяльність і клієнтську базу.

У той же час, мова йде не про злиття банків з фінансовими установами та іншими інститутами фінансового ринку, а про створення механізму їх взаємодії, який дозволяє кожному учаснику зберегти статус юридичної особи і одночасно співпрацювати з іншими організаціями.

У зв'язку з тим, що організації, створюючи корпоративну групу, зберігають за собою статус юридичної особи, виникає принципово новий вид їх об'єднання, для якого не існує загальноприйнятої назви. Так, у літературі використовують такі поняття: "корпорація", "інтеграційна структура", "зв'язано-диверсифікована система", "інтергломерат", "інтегрована бізнес-група", "мета-корпорація" [4].

Для створення корпоративної групи повинні бути збережені такі ознаки: два чи більше учасників; кожен учасник має властиві тільки йому характеристики; між учасниками є певні взаємозв'язки, через які вони можуть впливати один на одного; група існує у часі і просторі, тобто склад групи може бути визначений у будь-який конкретний час; група має свої межі і навколишнє середовище [4].

Отже, з огляду на відповідність фінансового супермаркету зазначеним вище ознакам можна сформулювати таке його визначення: фінансовий супермаркет – це територіальне об'єднання прибуткових та стійких компаній, що є складною фінансовою структурою з надання різних послуг (банківських, страхових, інвестиційних, аудиторських, факторингових, лізингових, ріелторських, юридичних, консультаційних, видавничих, туристичних та ін.). Тобто сутнісним підґрунтям створення фінансового супермаркету є комплексність і висока якість послуг,

© Смірнова Ю. В., 2009

що надаються, а також можливість їх швидкого і вільного вибору покупцем. А серед усіх форм взаємодії інститутів у вигляді фінансового супермаркету в Україні до цього часу найбільш розповсюдженою є консолідація роботи банку та страхової компанії. Аналіз взаємодії цих установ у формі фінансового супермаркету дозволяє визначити основні типи їх групового об'єднання, які подано в таблиці.

Таблиця

**Типи фінансових супермаркетів в Україні**

| Тип | Характеристика | Класифікація за стратегією бізнесу |
|---|---|---|
| Холдинг | об'єднується ряд дочірніх компаній, що пропонують як банківські, так і страхові послуги під загальною торговою маркою. Такі структури, як правило, створюються великими корпораціями [8] | горизонтальна інтеграція |
| Вільний, ринковий | банк і страхова компанія укладають між собою партнерський договір про сумісні агентські продажі своїх послуг [8] | конгломеративна диверсифікація |
| Брокерський | наявність посередницьких організацій-брокерів, які збирають інформацію про всі фінансові послуги і підшукують для клієнта, що звернувся до них, оптимальний для нього варіант [8] | посередництво; не є моделлю розвитку банківської установи |

Підсумовуючи викладений матеріал, автор доходить висновку, що фінансовий супермаркет є однією з форм інтеграційного розвитку банківської установи. Оскільки мікроекономічна взаємодія фінансових посередників у рамках фінансового супермаркету формує кооперативну структуру, то ефективність такої взаємодії доцільно розглядати на базі моделей теорії ігор, а саме теорії класичних кооперативних ігор, у чому і полягає подальший напрямок дослідження.

**Література:** 1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – 326 с. 2. Єремейчук Р. А. Сутність і зміст процесів розвитку підприємства // Вісник ХДЕУ, Спецвипуск. – 2001. – №2. – С. 74 – 76. 3. Кузнец С. Инфраструктура рыночного хозяйства. — М.: Финансы и статистика, 1994. – 84 с. 4. Пушкарь А. И. Стратегические группы предприятий: концепция, методология, управление: Научн. изд. / А. И. Пушкарь, Ю. Е. Жуков, А. А. Пилипенко. – Харьков: Изд. "Кроссроуд", 2006. – 440 с. 5. Тодаро П. М. Экономическое развитие. – М.: ЮНИТИ, 1997. – 672 с. 6. Кльоба Л. Фінансово-інвестиційний супермаркет – перспективний проект розвитку АТ "Кредит Банк" (Україна)" // Зовнішньоекономічний кур'єр. – 2006. – №1 – 2. – С. 27 – 28. 7. Реверчук С. Фінансовий супермаркет – перспективна форма розвитку ринку фінансових послуг // Кредінвест. – 2006. – № 10. – С. 16 – 17. 8. Матычак Т. Финансовые супермаркеты предлагают все больше услуг клиентам // http://www.prostobank.com.ua.

УДК 366.717.13

***Фоменко А. В.***

# РОЗВИТОК КАРТКОВИХ ПЛАТІЖНИХ СИСТЕМ У БАНКУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇНИ В ЄС

В умовах інтеграційної політики держави в ЄС функціонування національної грошової системи вимагає вдосконалення організації готівкового обігу як складової частини загальної платіжної системи країни, з приведенням його у відповідність до потреб ринкової економіки. Необхідність раціоналізації платіжної системи в країні вимагає, з одного боку повної лібералізації операцій з готівкою, а з іншого − суттєвого їх скорочення на користь безготівкових форм розрахунків. Вирішити наведене вище протиріччя можуть системи безготівкових розрахунків, якими є платіжні системи на основі карткових платіжних інструментів. Теоретичні, методичні, економіко-організаційні питання формування ринку карткових платіжних систем стали провідними темами досліджень таких вчених, як А. М. Герасимович, Є. М. Тєрєхов та ін. Операції з використанням карткових інструментів є для українських банків новим і не досить глибоко дослідженим видом діяльності, що викликає необхідність більш детального аналізу і вивчення на національному рівні.

© Фоменко А. В., 2009

Метою дослідження було теоретичне обґрунтування тенденцій розвитку карткових платіжних систем у банку в умовах інтеграційної політики держави. Дослідження проводилося із застосуванням загальнонаукових методів, що використовуються як на емпіричному (спостереження, порівняння), так і на теоретичному рівні дослідження (аналіз, синтез).

Відповідно до Закону України "Про платіжні системи та переказ коштів в Україні" від 5 квітня 2001 року N2346-III було прийняте таке визначення платіжної системи.

Платіжна система − платіжна організація, члени платіжної системи та сукупність відносин, що виникають між ними при проведенні переказу коштів. Проведення переказу коштів є обов'язковою функцією, що має виконувати платіжна система [1].

Ринок платіжних карток в України розвивається динамічно і позитивно впливає на макроекономічні процеси в країні. Досягненням, на якому варто акцентувати увагу, є суттєве зростання обсягів емісії платіжних карток в 2008 році на 60% порівняно з 2007 роком, що свідчить про підвищення ролі банківської системи в процесі інтеграційної політики України.

Для розвитку ринку безготівкових розрахунків та більш активного впровадження карткових інструментів, необхідно визначити переваги та недоліки встановлених в ході змін існуючих умов інтеграційних процесів на території України платіжних карткових систем.

Таблиця

**Переваги й недоліки платіжних систем**

| Система | Переваги | Недоліки |
|---|---|---|
| Небанківські карткові системи | Безпека системи; робота в торгівельній мережі в режимі off-line | Слабо розвинута торгівельно-сервісна мережа; неможливість використання за кордоном; обмежена кількість учасників |
| НСМЕП | Безпека системи; робота торговельної мережі у режимі off-line; розвинута торгівельно-сервісна мережа; єдині умови розготівковування, можливість накопичення; випуск чипових карток | Необхідність записувати в банку вміст рахунку на картку; обмежене використання в регіонах України; неможливість використання за кордоном; висока вартість відкриття карткового рахунку; обов'язкове резервування |
| VISA International | Міжнародна; розвинена торгівельно-сервісна мережа; одержання двох мультивалютних карток на один рахунок; низька вартість відкриття гривневого карткового рахунку; наявність фото на картці; низькі тарифи за безготівкові розрахунки | Ліміт на одержання коштів через банкомат; одержання інформації про рахунок в режимі on-line; часткове блокування за кордоном |
| EUROPAY International | Розвинена торгівельно-сервісна мережа; одержання інформації про рахунок в режимі on-line через регіональний процесінговий центр; відсутність лімітів на зняття | Наявність незнижуваного залишку; необхідна додаткова авторизація; обмежене використання за кордоном (в США, Мексиці) |

У результаті дослідження одержало подальшого розвитку теоретичне обґрунтування переваг та недоліків функціонування наведених карткових платіжних систем в умовах інтеграційної політики країни. Визначено як найбільш інтегровану до виходу у світову спільноту карткову платіжну систему VISA International, що підтверджено великою кількістю переваг та обсягом карток на території України.

З результатів дослідження випливає, що для виходу банків України на міжнародний картковий ринок необхідно сконцентрувати увагу на розвитку всіх платіжних систем. Випуск карток дає можливість інтегрування у світову платіжну систему банківських послуг, сприяння підвищенню ділової репутації, завоювання ринку і збільшення клієнтської бази. Завдання з обґрунтування тенденцій розвитку платіжних карткових систем потребує подальшого розгляду та наукових розробок, тому що участь у міжнародній картковій системі − це впровадження сучасних новітніх банківських технологій, використання інформаційної інфраструктури для виконання розрахунків у глобальних мережах.

---

**Література:** 1. Закон України "Про платіжні системи та переказ коштів в Україні" від 5 квітня 2001 року №2346-III (зі змінами та доповненнями) // http://portal.rada.gov.ua/. 2. Герасимович А. М. Аналіз банківської діяльності: Підручник / А. М. Герасимович, М. Д. Алексеєнко, І. М. Парасій-Вергуненко; [За ред. А. М. Герасимовича. — К.: КНЕУ, 2004. – 599 с. 3. Терехов Є. М. Карткові платіжні інструменти як засіб підвищення фінансової стійкості банків України 2003 года: Автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.04.01 "Фінанси, грошовий обіг та кредит". – Суми, 2003. – 18 с.

# Секція 3
# "Перспективи соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств"

УДК 339.13

***Азанова Ю. А.***

***Криволапов В. И.***

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОНОПОЛИИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ПАССАЖИРСКИХ ПЕРЕВОЗОК

Многие процессы функционирования хозяйственно-экономической структуры общества непосредственно связаны с состоянием рынков естественных монополий. Естественная монополия является основой в принятии экономических решений для других рынков и субъектов хозяйствования.

Проблемой эффективности функционирования монополии занимались экономисты Дж. Гэлбрейт, Й. Шумпетер, которые считали, что монополии, имеющие высокую экономическую прибыль, располагают достаточными финансовыми ресурсами для инвестиций в научно-технический прогресс [1, с. 252]. Однако в то же время монополист, являясь единственным продавцом на рынке, не стремится к снижению производственных издержек, так как для него обновление производства и снижение затрат не является вопросами выживания.

Естественная монополия – это особая форма монополии, которая производит особый вид товара, обладающий только одним товарным свойством – исключительностью, и не обладает вторым – конкурентностью [2, с. 26]. Примером естественной монополии можно привести монополию на железнодорожные перевозки. В работе анализируются железнодорожные пассажирские перевозки. Однако, авторы считают, проблема заключается в том, что, в отличие от грузоперевозок, пассажирские перевозки нельзя считать неконкурентным благом. Данный вид товара является исключительным, однако в одно и то же время обладает свойствами конкурентного и неконкурентного блага. Если монополист, принимая решение об объеме выпуска товара, основывается на равенстве предельного дохода и предельных издержек, то в случае с пассажирскими перевозками равенство MR = MC не сохраняется ввиду специфичности товара. Данное явление требует глубокого анализа на микроэкономическом уровне. Проблема функционирования железной дороги заключается в том, что зафиксировать издержки и сформировать цену до начала предоставления услуги невозможно, так как пассажир получает свое удовлетворение в процессе оказания ему услуги транспортировки – иными словами в процессе создания товара. Абстрагируемся от пассажирских перевозок в общих вагонах и в пригородных поездах, поскольку в них пассажирам не предоставляется конкурентное место. Отчетом данного теоретического исследования станет поезд с вагонами одного типа (плацкарт) и стоимость всех мест одинакова (абстрагируемся от льгот). Количество вагонов у поезда не превышает 24 (ввиду ограниченности длины платформы) и вместимость одного вагона – 54 пассажира. Ввиду ограниченности мест на определенный рейс, когда спрос превышает предложение, пассажирские перевозки являются конкурентным благом. Если же предложение превышает спрос, то перевозки пассажиров становятся неконкурентным благом. Сложность заключается в расчете стоимости проезда, учитывая минимизацию издержек и максимизацию прибыли. Количество выпускаемой продукции не доходит до точки, соответствующей минимальным средним валовым издержкам, вследствие чего производство осуществляется не с минимально возможными при данном уровне технологии издержками. Иными словами, максимальная производственная эффективность не достигается [1, с. 251]. Авторы предлагают формулу, по которой монополист на железнодорожные пассажирские перевозки смог бы рассчитать стоимость билета, учитывая минимизацию издержек на предоставление услуги и максимизацию прибыли от нее.

Проведя анализ иллюстративного материала авторы вывели формулу валовых издержек:

$$TC = m + n\,(Q / 54)^{[*]} + z \times Q, \qquad (1)$$

[*] – частное округляем в большую сторону до целого числа;

где Q – количество пассажиров;

m – затраты на локомотив;

n – затраты на один вагон;

z – затраты на обслуживание одного пассажира.

© Азанова Ю. А., Криволапов В. И., 2009

Валовой доход рассчитаем так:

$$TR=P \times Q, \quad (2)$$

где P – цена за место;

Q – объем производства (количество мест).

Зная функцию спроса Q = a-bP, где a – количество желаемых приобрести билет, -b – эластичность спроса, P – цена за место, получим:

-bP = Q-a → P = (a-Q) / b – подставим данное выражение в равенство (2). Получим: TR = = (a - Q) / b × Q.

Прибыль монополиста Pr = TR-TC → max – подставим в данное выражение равенства (1) и (2). Получим:

$$(a-Q) / b \times Q - m - n (Q / 54) - z \times Q \rightarrow max$$
$$aQ / b - Q^2 / b - m - n (Q / 54) - z \times Q \rightarrow max$$
$$-1 / b (Q^2) + (a / b - z) Q - n (Q / 54) - m \rightarrow max$$
$$m, n, z > 0, Q \in N$$

В данной работе авторы выявили особенности железнодорожных пассажирских перевозок и сделали вывод, что для данного рынка частный закон максимизации прибыли MR = MC не действует в связи с цикличностью кривой предельных издержек. Основываясь на сравнении общего дохода и общих издержек при различных объемах предложения (количестве посадочных мест), авторы предложили модель максимизации прибыли для фирмы-монополиста, которая осуществляет железнодорожные пассажирские перевозки. Предложенная модель является научной абстракцией, поскольку не учитывает действия многих важных факторов, поэтому нуждается в более детальном изучении.

**Литература:** 1. Экономика: Учебник / Под ред. А. С. Булатова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 896 с. 2. Малахова Н. Б. Естественные монополии: сущность и институциональные механизмы регулирования. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2006. – 348 с.

***Бихова О. М.***

УДК 658.511.2

# ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВИМИ МАРКАМИ В УКРАЇНІ

В умовах глобалізаційних процесів саме бренд здатен надавати додаткову вартість українським компаніям. Володіння брендом надає будь-якому підприємству низку конкурентних переваг, які виступають міцним інструментом у жорстокій конкурентній боротьбі.

Завдання статті – проаналізувати тенденції розвитку управління торговими марками в Україні.

Останнім часом у сфері управління торговими марками спостерігаються значні зміни. На погляд автора, можна виділити такі тенденції у сфері управління торговими марками за останні 20 років:

1) послаблення уваги до маркетингу товарів та орієнтація на корпоративний маркетинг;

2) на зміну менеджменту товару прийшов менеджмент, орієнтований на споживача. На думку сучасних науковців, відносини зі споживачем сьогодні розглядаються як невід'ємна частина навичок менеджерів торгових марок [1];

3) посилення уваги до цінності торгової марки та її капіталу.

Саме такі тенденції притаманні й українському ринку. Поява великої кількості нових торгових марок – типове явище для країн, що розвиваються, до яких можна віднести й Україну. Більшість українських брендів перебуває на початковому етапі життєвого циклу. Здійснення ефективного управління молодими брендами є умовою щорічного збільшення вартості торгових марок і, як наслідок, активів підприємств.

На сьогоднішній день в Україні представлені рейтингові оцінки вартості міжнародних та національних брендів. Найбільш відома компанія в світі – Interbrand Corp – щорічно проводить оцінку найкращих світових брендів [2]. Рейтинг складається зі 100 компаній, які володіють брендами. Друга міжнародна компанія, яка проводить оцінку вартості брендів, – Brand Finance plc. Вона працює таким чином: проводить загальний аналіз ринків та ризиків, сегментування, фінансовий аналіз та облік дохідності. Рейтинг складається з 250 найдорожчих світових брендів.

© Бихова О. М., 2009

Оцінкою вартості українських брендів займається всеукраїнська рейтингова програма "Гвардія брендів" [3]. Враховуючи досвід міжнародних компаній та адаптуючи його до українського ринку, "Гвардія брендів" презентує щорічно 10 найкращих українських брендів з 200 оцінюваних. Рейтинг складається на основі ранжирування брендів за їх вартістю та за групами ринків: споживацькі (FMCG), фінансові та інфраструктурні, промислові. За даними всеукраїнської рейтингової програми "Гвардія брендів" у таблиці надається рейтинг найдорожчих брендів України [3].

Таблиця

**Рейтинг найдорожчих брендів України (фрагмент)**

| РЕЙТИНГ НАЙДОРОЖЧИХ БРЕНДІВ УКРАЇНИ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Рейтинг | Позиція у галузевому рейтингу | Вартість бренду 2007 ($ млн) | БРЕНД | КОМПАНІЯ | РИНОК |
| 1 | 1 | 3 176,266 | Київстар | КИЇВСТАР ДЖ.ЕС.ЕМ, ЗАТ | Мобільний зв'язок |
| 2 | 1 | 1 724,451 | ЗАЗ | ЗАПОРІЗЬКИЙ АВТОБУДІВЕЛЬНИЙ ЗАВОД, ЗАТ | Автобудівництво |
| 3 | 1 | 1 327,238 | Укртелеком | УКРТЕЛЕКОМ, ВАТ | Ринок комунікацій |
| 4 | 1 | 1 170,764 | ОАО "Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча" | МАРІУПОЛЬСЬКИЙ КОМБІНАТ ім. ІЛЛІЧА, ВАТ | Горничо-металургічний комплекс |
| 5 | | 863,139 | ДТЕК | КОРПОРАЦІЯ "ДТЕК" | Корпорації |
| 6 | | 745,544 | УКРТАТНАФТА | "УКРТАТНАФТА" ЗАТ | Нафтовий ринок |
| 7 | 1 | 685,572 | ОБОЛОНЬ | ОБОЛОНЬ, ЗАО | Ринок слабоалкогольних нопоїв |
| 8 | 1 | 659,053 | УкрАВТО | УКРАЇНСКА АВТОМОБІЛЬНА КОРПОРАЦІЯ, АТ | Автоімпортери |
| 9 | 2 | 655,780 | БОГДАН | КОРПОРАЦІЯ "БОГДАН" | Автобудівництво |
| 10 | 1 | 644,019 | "ФОКСТРОТ" | "ФОКСТРОТ", ТОВ | Ретейл-електроніка |
| ……. | | | | | |
| 191 | | 8,401 | ВОЗКО | ВОЗКО, ЗАТ | Легка промисловість |

Інформація, представлена у таблиці, свідчить про те, що найбільш вагомими ринками у рейтингу (за загальною вартістю компанії) стали: мобільний зв'язок, гірничо-металургічний комплекс, автобудівництво, ринок слабоалкогольних напоїв, машинобудування та телекомунікації. За даними рейтингової програми "Гвардія брендів" таке розподілення майже відповідає світовим стандартам. Але, на відміну від українського рейтингу, до світової найкращої десятки потрапили бренди високих технологій. Керівництво компаній, що потрапили на перші позиції рейтингу, значну увагу приділяють управлінню торговими марками, тобто брендингу.

Не так оптимістично виглядає картина у сфері легкої промисловості. Перше підприємство, яке відноситься до цієї галузі, вдається спостерігати лише на 191 позиції загального рейтингу. ЗАТ "Возко" – один із лідерів шкіряної галузі України. Вартість цього бренда складає 8,401 млн дол. Це свідчить про те, що на сьогодні вітчизняні підприємства легкої промисловості майже втратили власний внутрішній ринок.

Отже, можливим стає виокремлення таких тенденцій у розвитку українських брендів:

1) розвиток українських брендів має таку ж саму тенденцію, як і у світових, враховуючи всі аспекти та атрибути, які їм притаманні;

2) вартість вітчизняних брендів набагато менша за вартість світових брендів, але розвиток вітчизняних брендів супроводжується більш швидкими темпами зростання;

3) останнім часом багато регіональних брендів поступово перетворюється на потужні національні бренди.

---

**Література:** 1. Аакер Д. Создание сильных брендов. – М.: Изд. дом Гребенникова, 2003. – 440с. 2. http://www.-interbrand.com/. 3. Рейтинг самых дорогих украинских брендов // Всеукраинская рейтинговая программа "ГВАРДИЯ". – 2008. – С. 32 – 41.

**Бочуля Т. В.**

УДК 65.014.1:334.722.8

# ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ЦЕНТРУ УПРАВЛІННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ

У сучасних умовах функціонування акціонерних товариств склалися позитивні тенденції удосконалення процесу корпоративного управління. Актуальним є питання створення єдиного центру корпоративного управління, який забезпечить оптимізацію процесу діяльності компанії. Загальну увагу процесу формування системи корпоративного управління приділяли різні науковці, а саме: Д. Ісакова, М. Живко, Х. Босак, І. Живко, І. Рубис, О. Оністрат. Відсутність детального розгляду процесу функціонування корпоративного центру управління визначила необхідність дослідження та розробки пропозицій щодо створення єдиного корпоративного центру.

Метою написання статті є визначення перспективи процесу формування корпоративного центру управління акціонерними товариствами у вітчизняній практиці. Для досягнення поставленої мети автором розроблено завдання: визначити внутрішні норми регулювання діяльності товариства, дослідити технології системи захисту інформації, розглянути види корпоративної преси, визначити ефективність проведення презентації компанії.

Для практичної діяльності акціонерних товариств не існує єдиної уніфікованої моделі формування корпоративного центру управління. Кожна компанія обирає різні елементи та визначає різні цілі їх впровадження. Оптимальний корпоративний центр має включати: корпоративний кодекс управління, інформаційні засоби захисту інформації, корпоративну пресу, проведення презентації компанії.

Підвищити інвестиційну привабливість акціонерного товариства можна шляхом проведення структуризації управління. Для цього управлінському апарату необхідно прийняти внутрішні стандарти та норми, які регулюють порядок корпоративних відносин – корпоративний кодекс управління. Цей документ створюється переважно для акціонерів та потенційних інвесторів і забезпечує захист від неефективного використання їхніх коштів органами управління. Найбільш оптимальним у світовій практиці визнано кодекс Cadbury (Cadbury Code of Best Practice), розроблений у Великобританії в 1991 р. Радою з фінансової інформації, Лондонською фондовою біржею та професійним союзом бухгалтерів під керівництвом Адріана Кедбері [1]. Цей документ засновано на чотирьох базових принципах: забезпечення прав акціонерів, однакове відношення до акціонерів, роль зацікавлених осіб в управлінні компанією, розкриття інформації. Зазначені принципи визначено в розділах документа: "Етика діяльності", "Захист прав акціонерів та інвесторів", "Корпоративний секретар", "Соціальна відповідальність", "Політика оплати праці та мотивації", "Відносини з контрагентами", "Корпоративна преса". У вітчизняній практиці органи управління не розробляють спеціальний перелік правил процесу управління. Загальними документами, які регламентують діяльність органів управління, є статут та посадові інструкції.

Для ефективної діяльності компанії необхідно забезпечити відповідний захист конфіденційної інформації. Найбільш оптимальним засобом захисту інформації є впровадження одного з технічних засобів: серверні списки контролю доступу, системи виявлення вторгнень, антивірусні засоби [2]. У вітчизняній практиці системи захисту інформації використовують великі компанії. Інші акціонерні товариства не вважають доцільними додаткові витрати на розробку контролюючих програм.

Також виключно великі компанії вкладають кошти у випуск зовнішньої та внутрішньої корпоративної преси. Корпоративні видання є важливим інформаційним джерелом не тільки для партнерів та потенційних інвесторів. Випуск корпоративних видань є необхідним для ефективної діяльності товариства у цілому. На сьогодні емітент має вибір різних видів корпоративних видань: журнал, газета, інформаційний буклет, електронна сторінка [3]. Головною перевагою випуску корпоративного видання є вирішення мотиваційних завдань: формування взаємовідносин між всіма учасниками компанії, ефективний інформаційний обмін, забезпечення репутації, підвищення довіри акціонерів.

Головним етапом функціонування корпоративного центру управління є презентація компанії, яка демонструє загальні параметри інвестиційного продукту: характерні особливості діяльності компанії, фінансові результати діяльності, інвестиційні можливості, конкурентні переваги, пропозиції для потенційних інвесторів [4]. Основним завданням презентації є залучення потенційних інвесторів та створення позитивної репутації, що може привести до підвищення ціни акцій.

Для практичного впровадження у діяльність вітчизняних акціонерних товариств пропонуємо корпоративний центр управління з такими елементами: корпоративний кодекс (розділи: "Органи управління та контролю", "Права учасників корпоративних відносин", "Відносини з контрагентами", "Корпоративні видання", "Соціальна відповідальність та захист", "Планування", "Презентація компанії"); сканер безпеки, який дозволяє дослідити мережні ресурси, провести аналіз отриманих даних та одержати звіт про всі знайдені слабкі місця системи; електронна сторінка для внутрішніх та зовнішніх користувачів; презентація у формі прямих зустрічей з інвесторами.

© Бочуля Т. В., 2009

На думку автора, на сьогодні у вітчизняних акціонерних товариств є можливість здійснити додаткові витрати на формування корпоративного центру управління. Запропоновану структуру корпоративного центру можуть ввести у практичну діяльність як великі, так і невеликі товариства. Отже, створення корпоративного центру управління є перспективним напрямом діяльності вітчизняних компаній.

**Література:** 1. Исакова Д. Устав для бизнеса // Инвестгазета. – 2007. – 28 мая – 03 июня. – С. 68 – 69. 2. Живко М. О. Особливості технічно-правового захисту інформації / М. О. Живко, Х. З. Босак, І. Ю. Живко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 10. – С. 90 – 99. 3. Рубис И. Корпоративная пресса // Инвестгазета. – 2007. – 29 янв. – 04 февр. – С. 64 – 67. 4. Оністрат О. В. Ефективність рекламної діяльності підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 7. – С. 127 – 132.

УДК 005.73

***Бояринова И. В.***

***Начкебия М. С.***

# УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Вся история человечества и развития социально-экономических отношений в обществе детерминированы сменами технологических укладов, обусловленными инновационным развитием. Организация или работник, своевременно освоившие и использующие самую перспективную и интенсивную в текущее время технологию, могут достигнуть наибольшего успеха за счет повышения предельной производительности капитала. Изменение технологии ведет к изменению технических регламентов, следовательно, требования к специалистам и профессиональному образованию также совершенствуются [1].

Развитие рыночных отношений в экономике порождает множество взаимосвязанных проблемных явлений. Современными тенденциями развития организаций являются недоиспользование их потенциала и ухудшение социально-экономического состояния.

Динамично развивающийся рынок, а также повышение платежеспособного спроса населения создают условия, которые следует учитывать руководителям, меняя устоявшиеся методы управления факторами роста на более гибкие, оперативно реагирующие на изменения внутренней и внешней среды организации. Эффективная деятельность организации немыслима также без учета социальных факторов, при этом важны не только приоритеты потребителей, но и запросы работающих, не только стремление получить максимальную прибыль, но и интересы тех, кто участвует в ее создании [2]. Социальный эффект в этом случае выражается в повышении качества жизни работников, увеличения человеческого потенциала, реализации внешних социальных программ.

В целях обеспечения устойчивого социально-экономического развития организации требуется совершенствование системы управления, что позволить оперативно принимать необходимые и верные управленческие решения. В связи с єтим, в настоящее время, большое внимание уделяется формированию и развитию управленческой культуры в организации.

Современная управленческая культура переживает процесс становления, связанный, прежде всего, с изменением общественных отношений и возможностью общения с другими культурами. Внешняя среда стала принципиально новой, что требует от организации применения других, отличных от прежних подходов к управлению. При этом, пытаясь использовать в организациях зарубежные модели управления, руководители не задумываются о том, будут ли они эффективны в наших условиях.

Мировая практика управления показывает, что на формирование и многообразие проявления управленческой культуры оказывают влияние национальные, региональные, исторические особенности той или иной страны, ценности, которых придерживается общество в целом или его основные группы. В настоящее время является весьма актуальным рассмотрение специфических черт управленческой культуры в организациях, поскольку это даст возможность понять преимущества и недостатки социально-экономического развития организации в условиях рыночной экономики.

Необходимо отметить, что вопросы управленческой культуры недостаточно изучены, хотя и затрагиваются в трудах В. Белолипецкого, Л. Павловой, В. Иванова, В. Патрушева, А. Зубра и

© Бояринова И. В., Начкебия М. С., 2009

других исследователей. Особенности проявления управленческой культуры в современных условиях можно найти в трудах Л. Кроля, Е. Пуртовой, М. Иванова, Д. Шустермана, А. Митина, Г. Левченко, А. Прохорова и др.

Независимо от модели рыночной экономики, для каждой из них характерен симбиоз рыночного механизма, культуры и государственного регулирования. Следует отметить, что хотя рынок и управленческая культура существуют в диалектическом единстве, между ними имеются тождество и различие [3].

Тождество заключается в следующих характеристиках: рыночные отношения и управленческие отношения являются составными частями общественных отношений; рыночные отношения успешно развиваются тогда, когда они управляются субъектом производства, а управленческие отношения эффективны тогда, когда ориентированы на использование рыночных механизмов; они формируются в результате активной человеческой деятельности, так как целевая направленность у них − на человека, на преобразование социально-экономической среды; у них проявляются идентичные мировые тенденции развития: глобализация и интернационализация.

Таким образом, в условиях рыночной экономики управленческая культура является одним из факторов социально-экономического развития организации, так как:

во-первых, рынок повышает роль управления в изучении окружающей социально-экономической среды;

во-вторых, рынок выдвигает в число важных прогностические, консультативные функции управления, которые долѓны быть отделены от предпринимательских, коммерческих, экономических функцій;

в-третьих, поскольку современные социально-экономические системы, имеющие развитые рыночные отношения, проявляют такие основные тенденции, как глобализация, интеграция, гуманизация труда и управления, широкая информатизация всех сфер управления, то они определяют и важнейшую роль управленческого обучения для оптимального функционирования этих систем;

в-четвертых, рынок и управленческая культура существуют в диалектическом единстве, следовательно, нормы поведения в организации, отношения с людьми, ценности, относящиеся к человеческому поведению, которое понимается как этика, являются важным инструментом рыночной системы.

**Литература:** 1. Социально-экономическое развитие общества и эволюция понятия "оценка персонала" // Управление персоналом. – 2007. – №11. 2. Колесникова Е. Ю. Управление потенциалом социально-экономического роста предприятия: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Воронеж, 2007. – 23 с. 3. Вестник государственной службы. – М.: Роскадры, 1997. – №7.

***Брінцева О. Г.***

УДК 658.15

# ЕФЕКТИВНІСТЬ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розвиток консалтингової діяльності в Україні на сучасному етапі відбувається в складних умовах. Фінансова криза суттєво впливає на платоспроможність клієнтів консалтингових фірм, зумовлюючи зменшення кількості замовлень, а також змінює попит на окремі види консалтингових послуг. Отже, є важливим підвищення ефективності консалтингової діяльності. Актуальність дослідження полягає у необхідності аналізу впливу різних факторів на ефективність консалтингової діяльності з управління персоналом.

Проблеми удосконалення управління персоналом на основі консалтингової діяльності розглядаються у дослідженнях М. Кубра, Г. Марінко, В. Коростельова, А. Посадського, В. Верби, Г. Калянова, М. Зільбермана та інших зарубіжних та вітчизняних вчених, а також представлені у методичних розробках працівників консалтингових фірм.

У науковій літературі недостатньо визначені чинники, які впливають на ефективність консалтингової діяльності з управління персоналом, а також потребує уточнення класифікація груп факторів, тому метою дослідження є визначення основних факторів, що впливають на ефективність консалтингової діяльності з управління персоналом.

Підприємства-клієнти, запрошуючи консультантів, несуть певні матеріальні витрати і тому зацікавлені в окупності засобів [1, с. 196]. Визначимо поняття ефекту та ефективності консалтингової діяльності для підприємства − замовника консалтингових послуг.

© Брінцева О. Г., 2009

Ефект від консалтингової діяльності – це показник, який характеризує приріст прибутку, отриманий підприємством-замовником внаслідок використання консалтингових послуг.

Ефективність консалтингової діяльності є співвідношенням отриманого додаткового прибутку внаслідок використання консалтингових послуг та витрат на консалтингові послуги.

Досить часто використання консалтингових послуг дозволяє підприємствам запобігти збитків від неправильних управлінських рішень. Тому маржа (різниця) між потенційними збитками і ціною консалтингових послуг забезпечує існування консалтингового бізнесу і є консолідованим показником його ефективності [2, с. 11].

На ефективність консалтингової діяльності з управління персоналом впливають такі основні групи чинників:

1) фактори, що впливають на ефективність консалтингового проекту для клієнта;

2) фактори, які впливають на ефективність консалтингового проекту для консультанта;

3) фактори взаємодії клієнта та консультанта.

До факторів, які впливають на ефективність консалтингового проекту для клієнта належать:

1) кваліфікація персоналу підприємства (кількість, освітній рівень, професійна підготовка, досвід, усвідомлення проблеми);

2) зовнішні фактори (макроекономічні фактори; нормативно-правове регулювання; державне регулювання).

До факторів, які впливають на ефективність консалтингового проекту для консультанта, належать:

1) кваліфікація консультанта (освітній рівень, професійна підготовка, досвід, особисті якості, здатність до керівництва консалтинговим проектом, компетентність);

2) кількість консультантів, що беруть участь у реалізації консалтингового проекту;

3) рівень трудової і професійної мотивації консультантів;

4) бюджет часу на виконання консалтингового проекту;

5) членство в професійних об'єднаннях консультантів.

Реалізація консалтингового проекту на підприємстві пов'язана з необхідністю ефективної взаємодії клієнта і консультанта. До факторів взаємодії клієнта та консультанта належать:

1) розуміння співробітниками підприємства цілей консалтингового проекту;

2) адекватність очікувань замовника;

3) передача досвіду.

Консалтингові послуги з управління персоналом спрямовані на підвищення керованості та ефективності роботи персоналу, підвищення конкурентноспроможності підприємства на ринку праці, підвищення лояльності персоналу до підприємства, покращення якості праці співробітників.

Проведення оцінки ефективності консалтингових послуг з управління персоналом за визначеними факторами дозволить знайти проблемні аспекти та розробити заходи з метою покращення якості консалтингових послуг.

Перспективними напрямками дослідження у кадровому консалтингу є розробка методики оцінки ефективності використання консалтингових послуг з управління персоналом, а також визначення шляхів підвищення ефективності консалтингових послуг.

---

**Література:** 1. Верба В. А. Організація консалтингової діяльності: Навч. посібн. / В. А. Верба, Т. І. Решетняк. — К.: КНЕУ, 2000. — 228 с. 2. Коростельов В. А. Управлінське консультування: Навч. посібн. – К.: МАУП, 2003. – 104 с.

УДК 658.015

***Водницька Н. В.***

***Іванова О. Ю.***

# ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ВПРОВАДЖЕННЯ НОРМ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Створення міцних конкурентних позицій економіки України передбачає підвищення рівня конкурентоспроможності національних товаровиробників, які повинні зосереджувати увагу на ефективності функціонування в конкурентному середовищі за рахунок створення нових конкурентних переваг, у тому числі внаслідок більш доцільного використання людських ресурсів та на основі впровадження норм соціальної відповідальності.

---

© Водницька Н. В., Іванова О. Ю., 2009

М. Портер виділяв конкурентні переваги високого й низького порядку [1], які розрізняються за витратами на їх відтворення конкурентами й часом, необхідним для їх копіювання. Найбільш ефективними з точки зору забезпечення стійкої конкурентної позиції підприємства є конкурентні переваги високого порядку: спеціалізовані програми відтворення робочої сили високої кваліфікації, результати спеціальних науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок, впровадження системи менеджменту якості, податкового планування і т. д.

За сучасних умов невід'ємною основою ефективного управління підприємством стає прийняття ним норм соціальної відповідальності, що виступає стійкою та ефективною конкурентною перевагою високого порядку та є одним із засобів вирішення існуючих проблем в управлінні підприємством та шляхом їх розвитку відповідно до світових тенденцій. Соціалізація бізнесу є однією з головних тенденцій сучасного соціально-економічного розвитку, яка у світових масштабах почала набувати силу з 1990-х років. У економіці питаннями соціальної відповідальності займаються Н. Брюховецька [2], Л. Вітковська [3], М. Губська, Ф. Євдокімов [4], Р. Пустовійт [5] та ін.

Р. Пустовійт сформулював такі зобов'язання соціально відповідального підприємства [5, с. 211]: відповідальність бізнесу за економічну зайнятість населення, забруднення навколишнього середовища; необхідність "відкритості підприємства", можливість активно впливати на нього за допомогою контролю і гласності; необхідність перспективних розрахунків майбутньої діяльності підприємця щодо суспільної корисності, яку він спроможний принести; виробництво товарів і послуг має бути спрямоване на споживача; підприємці повинні брати участь у вирішенні соціальних проблем, навіть якщо ці проблеми виходять за межі їх діяльності.

Соціальна відповідальність підприємства − це добровільні соціальні зобов'язання, які визнаються такими суспільством та які бере на себе власник або уповноважений ним орган підприємства з метою задоволення соціальних інтересів персоналу та всіх зацікавлених сторін у межах економічної доцільності.

На підставі проведених досліджень були виявлені такі конкурентні переваги, які одержують підприємства, стаючи соціально відповідальними:

створення позитивного іміджу та поліпшення репутації підприємства. Проведені дослідження організації Environics International CSR Monitor (2001) і масштабне опитування споживачів 23 країн світу Millenium Poll (1999) показали, що, згідно з громадською думкою, на підприємство найбільший вплив справляє чинник соціальної відповідальності підприємства;

поліпшення фінансових показників. Результати дослідження зв'язку між соціально відповідальною політикою підприємств і поліпшенням їх фінансових показників, проведеного в 2002 р. університетом DePaul, показали, що в 2001 р. фінансові показники компаній, які включені в рейтинг кращих компаній у відношенні до бізнес-етики "Business Ethics Best Citizen companies", виявилися значно (на 10%) кращими, ніж в інших компаніях. Інші дослідження, які порівнювали компанії, що працюють в одному секторі ринку та мають приблизно схожі розміри й обсяги діяльності, були проведені в 1994 р. й 1997 р. та показали приблизно такі ж результати. Це пов'язано з тим, що під позитивним впливом на ринок споживачів збільшується попит на продукцію підприємства, отже, відбувається й збільшення прибутку;

підвищення інвестиційної привабливості підприємств сприяє залученню додаткового капіталу для розширення виробничо-господарської діяльності підприємства, розробки та впровадження нових соціальних програм. На дану перевагу впливають дві розглянуті вище характеристики (імідж і репутація, хороші фінансові показники), що робить підприємство більш привабливим в очах потенційних інвесторів і дозволяє зробити вибір на користь даного підприємства;

залучення найбільш кваліфікованих працівників, використання більш стабільних і мотивованих людських ресурсів. Зниження плинності кадрів пов'язане з тим, що підприємства, які реально надають соціальну підтримку своїм працівникам, можуть розраховувати на відданість з їх боку. Соціальна турбота про працівників сприяє підвищенню мотивації персоналу та більш продуктивній праці на користь підприємства. Висококваліфіковані працівники можуть розраховувати на відповідний і постійний рівень оплати праці, який їм можуть запропонувати чимало підприємств.

Таким чином, врахування засад соціальної відповідальності бізнесу дозволяє підприємствам формувати нові конкурентні переваги та підсилювати існуючі, що стає запорукою підвищення конкурентоспроможності підприємства та національної економіки в цілому.

---

**Література:** 1. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с. 2. Брюховецька Н. Економічний механізм підприємства в ринковій економіці: методологія і практика. – Донецьк : ІЕП НАН України, 1999. – 276 с. 3. Витковская Л. Социальная ответственность бизнеса и государства в обществе // Проблемі теории и практики управления. – 2007. – №4. – С. 41 – 49. 4. Евдокимов Ф. И. Социальная ответственность предприятия как фактор экономического развития / Ф. И. Евдокимов, М. В. Губская // Наукові праці ДонНТУ. – Донецьк. – 2004. – №82. – С. 5 – 10. 5. Пустовійт Р. Інституціональне середовище підприємства в трансформаційній економіці: Монографія. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 372 с.

УДК 658.012

***Возненко Н. І.***

# УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЮ СИСТЕМОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Складність визначення елементів логістичної системи підприємства, та як наслідок, формування рівнів управління нею обумовило обрану тему дослідження.

Мету даного дослідження становить побудова комплексної схеми управління логістичною системою підприємства (ЛСП) на основі аналізу існуючих підходів і виділення основних аспектів управління ЛСП.

Багато вітчизняних та закордонних вчених займались розробкою управлінських заходів у сфері логістики на підприємствах (О. Тридід, К. Таньков [1], М. Окландер [2], В. Николайчук [3], Л. Міротін [4; 5], Д. Михайлик [6], А. Альбєков [7], О. Новиков, С. Уваров [8], Неруш Ю. [9], М. Дороніна [10; 11], Л. Шемаєва [11] та ін.).

У сучасній літературі завдання логістичного менеджменту зводяться суто до управління або проектування логістичного потоку підприємства, але, на думку автора, спектр цих завдань значно ширше. Тому в цьому дослідженні під логістичним менеджментом розуміється комплекс заходів, направлений на управління ЛСП через проектування складових логістичного потоку підприємства та їх оптимізацію на кожному часовому інтервалі через узгодження із логістичними функціями на основі ситуативного підходу до управління ЛСП. Під управлінням ЛСП розуміється оптимізація потокових процесів підприємства, розробка довгострокових управлінських рішень на інституціональному рівні в межах підприємства для підвищення ефективності його діяльності на тактичному та оперативному рівнях. Довгострокові управлінські рішення щодо напрямів підвищення якості управління ЛСП, що носять стратегічний характер, не піддаються коригуванню, вони мають широкий діапазон впливу, мають плановий горизонт більше року. Рішення поточного рівня управління стосуються логістичних функцій, вони піддаються коригуванню, мають термін реалізації в один рік та направлені на покращення інвестиційної привабливості підприємства, збільшення його ринкової вартості. Ці рішення мають на меті вдосконалення взаємин із контрагентами та реорганізацію виробничого процесу. Управлінські рішення щодо логістичних потоків підприємства становлять оперативний рівень. Зазвичай, це короткострокові рішення, що стосуються однієї функціональної ланки, направлені на безперебійність функціонування логістичної системи підприємства в певний момент часу, часовий термін їх реалізації – день, тиждень або місяць. Вони мають на меті раціоналізацію виробничого процесу та розподілу ресурсів. Характеристика всіх аспектів управління ЛСП на різних рівнях управління наведена в таблиці.

Таблиця

**Характеристика основних аспектів управління логістичною системою підприємства**

| Складові аспекти управління | Рівні управління логістичною системою підприємства | | |
|---|---|---|---|
| | Стратегічний | Поточний | Оперативний |
| Об'єкт управління | Логістична система | Логістичні функції | Логістичні потоки |
| Рішення, що приймаються | Важко відмінити, виправити | Піддаються коригуванню | Короткострокові ситуативні рішення, що піддаються коригування |
| Діапазон впливу | Широкий, на всю систему організації підприємства: функціональні ланки, зв'язок між ними | Зв'язки між функціональними ланками | Кожна функціональна ланка |
| Спрямованість на … | Кінцеву мету в межах місії підприємства | Засоби досягнення мети | Безперебійність процесу функціонування в певний момент часу |
| Об'єкт планування | Змінний | Незмінний | Незмінний |
| Критерій часу | Плановий горизонт (більше року) | Рік | День, тиждень, місяць |
| Направленість на певний тип економічного процесу | Науково-технічний прогрес та його соціальні наслідки (макрорівень) | Інвестиційні процеси (мезорівень) | Виробництво та розподіл ресурсів (мікрорівень) |

© Возненко Н. І., 2009

Запропоновані характеристики управління ЛСП потребують чіткого встановлення співвідношення її компонентів: управління логістичним потоком − для формування загальних витрат підприємства; управління логістичними функціями − для координації елементів логістичного потоку та створення конвеєру продуктопостачання в межах існуючих функціональних ланок; управління всією логістичною системою − для погодження дій та виділення пріоритетів розвитку логістичної системи підприємства з урахуванням економічної політики підприємства та стратегії його розвитку в цілому.

Таким чином, виділення та аналіз основних аспектів управління ЛСП дозволив запропонувати таку комплексну схему управління нею (рисунок).

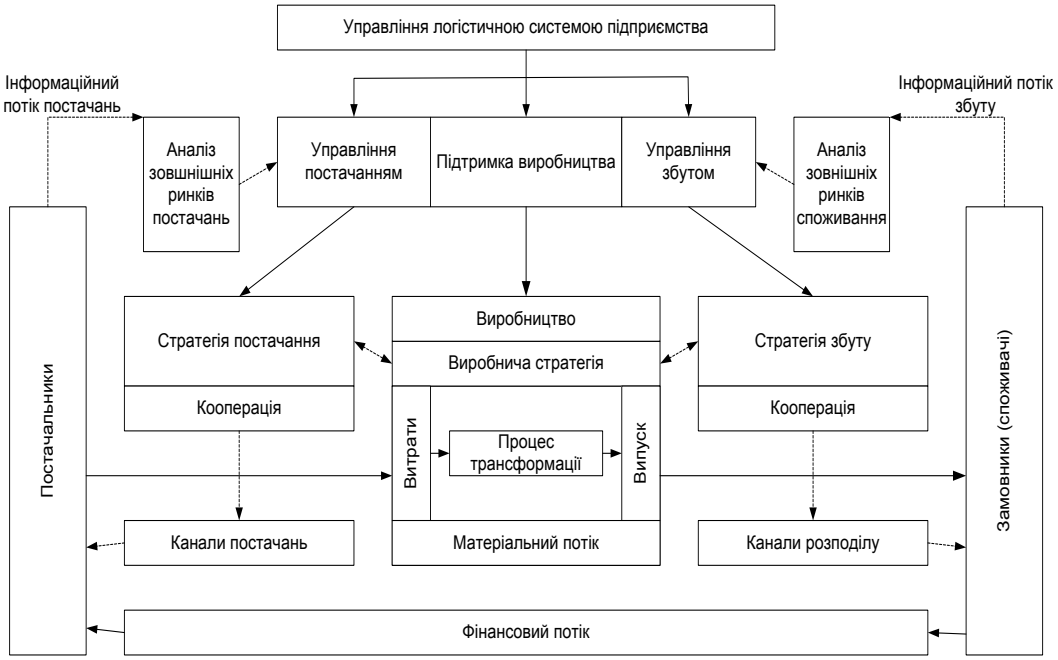


Рис. **Комплексна схема управління логістичною системою підприємства**
(розроблено автором на підставі [6])

Запропонована схема за функціональними ланками представлена трьома блоками: управління постачанням на основі аналізу зовнішніх ринків постачань, підтримка виробництва та управління збутом через розробку стратегії збуту, формування каналів розподілу. Кожен блок передбачає управління окремими елементами логістичної системи підприємства за функціональним спрямуванням.

Такий підхід до управління ЛСП забезпечить безперервний процес координації дій та узгодженості цілей із генеральною стратегією розвитку підприємства, що дозволить йому оперативніше реагувати на зміни зовнішнього середовища.

---

**Література:** 1. Таньков К. М. Виробнича логістика: Навч. посібн. / К. М. Таньков, О. М. Тридід, Т. О. Колодизєва. – Харьков: ВД "ІНЖЕК", 2004. – 352 с. 2. Окландер М. А. Формування логістичних систем підприємств: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.06.01 / Одеський держ. економічний ун-т. — Одеса, 2003. — 39 с. 3. Николайчук В. Е. Логистика в сфере распределения. — СПб.: Питер, 2001. — 160 с. 4. Миротин Л. Б. Эффективность логистического управления Учебник для вузов / Под общ. ред. д. т. н., проф. Л. Миротина. — М.: Изд. "Экзамен", 2004. — 448 с. 5. Миротин Л. Б. Логистическое администрирование: Учебн. пособ. / Л. Б. Миротин, А. Б. Чубуков, Ы. Э. Ташбаев. – М.: Изд. "Экзамен", 2003. – 480 с. 6. Михайлик Д. П. Синтез механізмів логістикоорієнтованого управління зовнішньоекономічною діяльністю металургійного підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01. — Донецьк, 2005. — 16 с. 7. Альбеков А. У. Логистика коммерции / А. У. Альбеков, В. П. Федько, О. А. Митько. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 512 с. 8. Новиков О. А. Логистика: Учебн. пособ. / О. А. Новиков, С. А. Уваров. – 2-е изд. – СПб.: Изд. дом "Бизнес-пресса", 2000. – 208 с. 9. Неруш Ю. М. Логистика: Учебник для вузов. –3-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 495 с. 10. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: Монографія. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. 11. Доронина М. С. Управление материальным и финансовым потоками предприятия на основе логистического похода / М. С. Доронина, Л. Г. Шемаева // Вестник ХГПУ. Сер. "Технический прогресс и эффективность производства". – 1999. – №90. – С. 117 – 121.

УДК 330.5

***В'ялик М. С.***

# ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ОДИН ІЗ ФАКТОРІВ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційна діяльність становить здійснення інноваційних змін у всіх сферах діяльності господарського суб'єкта. Вона сприяє зростанню обсягів виробництва товарів та послуг, прибутковості, конкурентоспроможності, а також сприяє забезпеченню ринку новими видами продукції. На сьогоднішній день інноваційна активність підприємств зменшується, так як далеко не кожне підприємство має змогу організувати і матеріально забезпечити процес нововведень (особливо це стосується малих підприємств).

Процес інноваційної діяльності був розглянутий багатьма вченими, зокрема Н. П. Гончарова, Т. В. Майорова, А. А. Пересада, А. П. Череп.

Метою даної роботи є дослідження інноваційної діяльності, її основних аспектів, механізмів розвитку як одного із факторів розвитку вітчизняних підприємств.

Такий автор, як Т. В. Майорова вважає, що інноваційна діяльність – це діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію наукових досліджень і розробок для покращення якості продукції, що випускається, удосконалення технологій їх виготовлення з наступним впровадженням й ефективною реалізацією на внутрішньому і зовнішньому ринках [1].

Для того щоб інноваційна діяльність була успішною, в першу чергу потрібні інвестиції, які будуть спрямовувати підприємство на фінансування інноваційної діяльності. А. А. Пересада виділяє 5 основних типів інновацій: товарну, технологічну, ринкову, маркетингову та управлінську [2].

Залежно від сфери застосування розрізняють економічні, організаційні, технологічні, товарні і суспільні інновації, технічні та соціальні. Залежно від глибини змін деякі автори поділяють інновації на радикальні (базові), поліпшуючі, модифікаційні (окремі). За причинами виникнення інновації поділяють на реактивні та стратегічні. Реактивні — це інновації, які забезпечують виживання фірми в умовах конкуренції. Вони з'являються як реакція на нові перетворення з боку конкурентів, щоб завдяки їм фірма могла продовжувати існування на ринку. Стратегічні інновації — це нововведення, впровадження яких має випереджувальний характер з метою отримання конкурентних переваг у перспективі [3].

Вимоги ринку сприяють появі нових товарів, нових технологій для їх виробництва, нових форм організації праці тощо і, зрештою, нових знань, які з'являються внаслідок процесу освіти і наукових досліджень, що здійснюються державою. Але все ж нові товари на ринку можуть зазнати невдач, основною причиною цього є неправильне позиціонування; часто процес розробки коштує дорожче, ніж планувалося. І на думку автора, однією з головних причин невдач є те, що не всі ідеї виявляються необхідними на ринку.

Поява інновацій веде, з одного боку, до підвищення продуктивності, з іншого – вони сприяють збільшенню активності на ринках і появі нових ринків. Усе це сприятиме загальному економічному зростанню. Під інноваційною діяльністю розуміється як створення власних інновацій, так і використання існуючих із метою виробництва нових товарів, підвищення конкурентоспроможності продукції.

Існує ще один аспект інноваційної діяльності — інвестиції в людські ресурси. Внаслідок кризи багато хто з фахівців тривалий період не працюють за спеціальністю. Оскільки технології змінюються досить швидко, то знання таких спеціалістів швидко старіють (іншими словами, відбувається старіння людського капіталу). Трапляються ситуації, коли персонал підприємства не може досить швидко засвоїти нові технології, що призводить до зменшення ефективності інноваційної діяльності. Для розв'язання цієї проблеми слід, приймаючи рішення про фінансування інноваційної діяльності або імітування, виділяти також кошти на підготовку відповідного персоналу.

Що стосується джерел фінансування інноваційного розвитку, то світовий досвід показує, що вони можуть бути різноманітними. Це залежить від характеру інновацій та їх фінансової ємності. Існують різні класифікації джерел фінансування інноваційної діяльності. Так, існує класифікація цих ресурсів як державних ресурсів та ресурсів організації. Можна також класифікувати фінансові ресурси на власні, залучені на фінансовому ринку і одержані в результаті перерозподілу. До власних ресурсів належать доходи від реалізації продукції, фінансових операцій і різні надходження. На фінансовому ринку кошти можуть бути залучені в результаті продажу власних акцій та інших цінних паперів, фінансового лізингу, кредитування інвестицій тощо. До фінансових ресурсів, що отримуються від перерозподілу, належать, наприклад, бюджетні асигнування, пайові внески, страхові відшкодування [3]. Для ефективної інноваційної діяльності потрібні не лише нововедення в процес виробництва, а й закони та нормативно-правові акти, які будуть створювати сприятливі фінансові умови для даних нововведень. Що стосується нашої держави, то більшість таких законів або не діє, або діє не повною мірою.

© В'ялик М. С., 2009

Таким чином, інноваційна діяльність підприємства, з одного боку, сприяє розвитку ринкових відносин, з другого – розвиває фундаментальну науку. Спонукальним механізмом розвитку інновацій, у першу чергу, є ринкова конкуренція. Тому фірми, що першими освоїли ефекти інновації, одержують вагому перевагу перед конкурентами. І зрозуміло досягають таких видів ефектів, як науковий (приріст інформації, продуктовий (покращання якості товару), технологічний (зростання продуктивності праці, покращення умов праці), функціональний (зростання ефективності управління організацією), соціальний (покращення умов життя), екологічний (покращення умов довкілля). Це, у свою чергу, сприятиме не лише підвищенню конкурентоспрожності вітчизняних підприємств на ринку, а й динамічному їх розвитку та інтеграції у світовому просторі.

**Література:** 1. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність: Навч. посібн. – К.: ЦУЛ, 2003. – 376 с. 2. Пересада А. А. Управління інвестиційним процессом. – К.: Лібра, 2004. – 472 с. 3. Череп А. В. Інвестознавство: Навч. посібн. – К.: Кондор, 2006. – 398 с.

***Гончарова С. Ю.***

УДК 331.108

# МОТИВАЦІЯ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасна економічна наука трактує людський ресурс як основну цінність підприємства, яка забезпечує його конкурентоспроможність у зовнішньому середовищі, що постійно змінюється. Особливістю сучасної системи управління персоналом є зростаюча роль особистості працівника, що змінює співвідношення стимулів і потреб, з якими пов'язана мотивація. Для багатьох українських підприємств характерним є обмеженість, а часом відсутність сучасної системи мотивації високоефективної праці. Більшість працівників не прагнуть проявляти ініціативу й творчість у своїй діяльності, повною мірою брати на себе відповідальність за прийняті й реалізовані на практиці рішення. Як відомо, є два види залучення людини до виконання певної роботи – примушення і мотивація. Загальновизнано, що примушення є малоефективним у вирішенні завдань управління й досягнення результатів. Таким чином, питання мотивації персоналу, як інструмента підвищення ефективності праці, займають центральне місце в управлінні людськими ресурсами.

Особливу актуальність мотивація здобуває сьогодні, в умовах економічної кризи, що загрожує підприємствам не тільки фінансовими проблемами й ослабленням конкурентної позиції на ринку, але й втратою висококваліфікованого виробничого персоналу, без якого неможливо успішно вести господарську діяльність. Метою даної роботи є вивчення особливостей мотивації виробничого персоналу сучасних підприємств і розробка принципів мотивуючої організації праці.

Мотиваційні аспекти управління працею набули широкого застосування в країнах з розвиненою ринковою економікою. Однак, у нашій країні проблеми мотивації персоналу, на жаль, залишаються нерозв'язаними в практичному плані. Поняття мотивація праці вживалося донедавна, в основному, в економічній соціології, педагогіці, психології. У чисто економічному сенсі мотивація замінювалася поняттям "стимулювання". Таке усічене розуміння мотиваційного процесу приводило до орієнтації на короткострокові економічні цілі, що негативно діяло на мотиваційну систему особистості працівника, не викликало зацікавленості у власному розвитку, самовдосконаленні.

При значній розмаїтості поглядів на формування системи мотивації, дослідження, що публікуються, поки не дають відповіді на питання про перевагу того або іншого підходу.

У менеджменті мотивація як одна з чотирьох основних функцій управління, поряд із плануванням, організацією й контролем, визначається як процес стимулювання окремої людини або групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації [1].

На думку Е. Кирхлера, мотивація працівника до праці – це складне, інтегроване ціле, що становить комплекс з окремих видів мотивації [2]. Стосовно кожного конкретно взятого працівника існує індивідуальний набір мотивів до праці, ранжованих за силою впливу на працівника.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що справжні причини, які спонакують людину до праці, надзвичайно складні й різноманітні. Таким чином, мотивація персоналу – це складний процес спонукання окремого виконавця або групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення загальних цілей підприємства й результативне виконання ухвалених рішень. Саме такий підхід до мотивації показує тісний взаємозв'язок управлінського й індивідуально-психологічного змісту всієї системи мотиваційного механізму.

Мотивація виробничого персоналу підприємства має певні особливості, пов'язані зі специфікою його діяльності. Робітники, або виробничий персонал, здійснюють трудову діяльність у мате-

© Гончарова С. Ю., 2009

ріальному виробництві з переважною часткою фізичної праці. Вони забезпечують випуск продукції, сервісне обслуговування. Результатом праці виробничого персоналу є продукція в речовинній формі. У процесі мотивації виробничого персоналу найчастіше використовують матеріальні методи, такі, як бонуси, надбавки, премії. Наступною за популярністю є група адміністративних методів, серед яких: догана, покарання, ротація, підвищення, заміщення. Лише на останній позиції розміщується група нематеріальних методів. У дану групу входять нагороди, дипломи, подяки тощо [3]. Таким чином, можна зробити висновок про те, що на сьогоднішній день основним пріоритетним напрямком мотивації виробничого персоналу на вітчизняних підприємствах є матеріальна основа.

При вивченні особливостей мотивації виробничого персоналу звертає на себе увага монотонність і важкість праці, що приводить до зниження творчого потенціалу працівників. Не всі застосовувані теорії мотивації дають очікуваний ефект для виробничого персоналу, оскільки на діяльність цієї категорії робітників значно впливають обмеження в самореалізації, що накладаються певною професією або роботою та внутрішнім середовищем підприємства.

Однак, мотивуючий вплив на виробничий персонал можуть здійснювати не тільки традиційні матеріальні інструменти, але й характеристики виконуваної ним роботи. Вивчення зв'язку між характеристиками виконуваної роботи, трудовою мотивацією й трудовою поведінкою працівників дозволяє сформулювати декілька принципів, в узгодженні з якими може бути організована праця виробничого персоналу, для того, щоб забезпечити більш високий рівень трудової мотивації.

1. Об'єднання завдань, яке означає, що весь обсяг роботи може бути доручений одній особі. Це забезпечує більш широкий обсяг навичок і закінченість (цілісність) завдання.

2. Установлення взаємозв'язку зі споживачами, яке означає, що працівник вступає в безпосередній контакт зі споживачем результатів його праці, послуг, що не тільки допомагає забезпечити зворотний зв'язок, але потребує від працівника більш високого рівня професійних навичок, підвищуючи ступінь його самостійності.

3. Делегування повноважень, що означає передачу відповідальності й контролю над роботою до підлеглих, що збільшує самостійність та відповідальність.

Таким чином, одним з головних завдань сучасного підприємства є постійний пошук додаткових принципів, систем та інструментів мотивації виробничого персоналу, що безсумнівно, забезпечують активізацію людського фактору. Використання запропонованих принципів мотивуючої організації праці дозволить більш ефективно використовувати виробничий персонал, підвищуючи продуктивність праці та зацікавленість роботою.

**Література:** 1. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М.: МГУ, 1995. – 214 с. 2. Кирхлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кирхлер, К. Родлер; [Пер. с нем. – Харьков: Гуманитарный центр, 2003. – 144 с. 3. Макгрегор Д. Человеческий фактор производства // Социологические исследования. – 1996. – № 5. – С. 117 – 128.

УДК 336.115

***Гордієнко В. В.***

# ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ ДЛЯ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

Нестабільність та низька прогнозованість змін зовнішнього середовища, кризові явища на макро- і мікрорівнях національної економіки ускладнюють фінансово-економічні умови господарювання підприємств. На перше місце виступають цілі виживання та забезпечення беззбитковості підприємств, багато з яких скорочують обсяги діяльності та отримують збитки. Для підвищення ефективності діяльності та адаптації до несприятливих умов господарювання перегляду та удосконалення потребує збутова, цінова, кадрова політика підприємств, методи внутрішньофірмового управління, зокрема, фінансове планування.

У теперішній час актуальною залишається проблема застосування ефективних методів фінансового планування для обґрунтованого встановлення планових показників як для малих, так і для великих підприємств. На останніх у силу пануючої кризи проводиться скорочення штату працівників, у той час як малі підприємства мають лише бухгалтерську службу, яка, окрім власних посадових обов'язків, виконує функції фінансового менеджера-аналітика, що перетворює фінансове планування у надмірно трудомісткий процес для бухгалтерів.

Дослідженню теоретико-методичних аспектів фінансового планування приділяли увагу такі вчені-економісти, як Ю. Кракос, Н. Коротченко, Г. Кірейцев, А. Поддерьогін, Г. Крамаренко. Але невирішеною залишається проблема обґрунтування системи методів фінансового планування саме для малих підприємств, що є метою даної наукової роботи.

© Гордієнко В. В., 2009

Методи фінансового планування – це прийоми, за допомогою яких здійснюється досягнення кінцевого результату планування – складання планів та бюджетів на підприємстві. У результаті проведеного узагальнення та критичного аналізу праць учених-економістів [1 – 3] в таблиці наведені сутність і сфера застосування методів фінансового планування, виявлено їх переваги та недоліки.

Таблиця

**Характеристика методів фінансового планування**

| Метод | Зміст | Переваги | Недоліки | Сфера застосування |
|---|---|---|---|---|
| Нормативний | На базі вже встановлених норм і техніко-економічних нормативів розраховується потреба суб'єкта господарювання у фінансових ресурсах для фінансування витрат | Простота розрахунків планових показників при наявності встановлених норм (нормативів) на підприємстві | Необхідні для розрахунків норми та нормативи не завжди існують на підприємстві | Для планування обсягу амортизаційних відрахувань, потреби в капіталі для фінансування оборотних активів, розрахунку планових податкових платежів тощо |
| Балансовий | Шляхом побудови балансів досягається поєднання наявних фінансових ресурсів та їхньої потреби | Відбувається контроль дохідної та витратної частин з метою їх збалансування | Використання бухгалтерської інформації збільшує затрати праці й часу на фінансове планування | Для прогнозування розподілу фінансових ресурсів за фондами грошових коштів, забезпечення покриття витрат підприємства надходженнями |
| Грошових потоків | Полягає у побудові графіка надходжень коштів на певну дату та бюджетування всіх видатків і доходів | Можливість маневрування ліквідністю підприємства | Складність передбачення грошових надходжень підприємства через мінливість зовнішнього середовища | Для прогнозування чистого грошового потоку підприємства |
| Оптимізації планових рішень | Розробка декількох варіантів планових показників з подальшим вибором одного варіанта за обраним критерієм оптимізації | Можливість альтернативного вибору мінімально затратного чи максимально доходного варіанта фінансового плану | Необхідність наявності бази норм та нормативів, складність та висока трудомісткість розрахунків | Для обґрунтованого управлінського рішення щодо планування інвестицій, поточних витрат, прибутку підприємства |
| Економіко-математичного моделювання | Дозволяє знайти кількісні вирази зв'язків між фінансовими показниками та факторами, що їх визначають | Дозволяє врахувати вплив зовнішніх та внутрішніх чинників при прогнозуванні фінансових показників, є базою для автоматизації процесу фінансового планування | Великі витрати часу на проведення моделювання, важкість визначення періоду прогнозування, необхідність наявності великих обсягів вихідної інформації для побудови моделей | Для прогнозування виручки, показників прибутків, витрат тощо |
| Розрахунково-аналітичний | Фінансові показники розраховуються на основі аналізу досягнутих величин показників за минулі періоди, індексів їх розвитку і експертних оцінок цього розвитку в плановому періоді | Надання обґрунтованої експертної оцінки імовірної потреби в ресурсах у плановому періоді | Суб'єктивізм експертної оцінки фінансових показників та зниження достовірності розрахунків, не можливість врахувати вплив усіх умов господарювання, що змінюються, на величину планових показників | Для прогнозування суми виручки від реалізації продукції (робіт, послуг), відрахування у фонди накопичення, споживання, планування потреби у обігових коштах |

З точки зору автора, вибір методу фінансового планування на малих підприємствах обумовлюється наявністю необхідної інформаційної бази для проведення розрахунків (внутрішньофірмові норми, нормативи, дані маркетингових досліджень ринку, періодичні видання та інші джерела), кваліфікацією фахівців, витратами часу на планування, рівнем автоматизації розрахунків.

У результаті проведеного дослідження можна зробити висновок, що, за умови консолідації функцій економіко-планового відділу та бухгалтерії, найбільш універсальними та простими у застосуванні для малих підприємств є нормативний та балансовий методи фінансового планування, оскільки вони базуються на використанні бухгалтерської інформації. Найбільш трудомісткими є методи економіко-математичного моделювання та оптимізації планових рішень. Крім того, їх застосу-

вання потребує високої кваліфікації фахівців, наявності великого обсягу вихідної інформації для розрахунків та використання відповідних програмних продуктів, що не завжди можливо забезпечити на малих підприємствах.

**Література:** 1. Кракос Ю. Б. Окремі аспекти застосування методів фінансового планування на підприємствах паливно-енергетичного комплексу / Ю. Б. Кракос, Н. А. Коротченко // Економіка, фінанси, право. – 2007. – №2. – С. 2 – 24. 2. Крамаренко Г. О. Фінансовий аналіз і планування: Навч. посібн. / Дніпропетр. ун-т економіки і права. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 223 с. 3. Фінанси підприємств: Навч. посібн. / Під заг. ред. Г. Г. Кірейцева. – 2-ге вид., перероб. та допов. – К.: ЦУЛ, 2002. – 267 с.

УДК 330.341

***Готліб І. В.***

# ПРОЦЕДУРИ БАНКРУТСТВА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ УКРАЇНИ

В умовах високої хаотичності зовнішнього середовища ускладнюється досягнення стратегічної мети суб'єктів господарювання − забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку у довгостроковому періоді. Кризові явища, що все частіше трапляються у соціально-економічних системах різних економічних рівнів, призводять не тільки до структурних перетворень та оптимізації бізнес-процесів підприємств, що підвищує ефективність функціонування, і, як наслідок, − конкурентоспроможність, а й можуть викликати фінансову неспроможність суб'єкта господарювання виконувати фінансові зобов'язання щодо своїх контрагентів, тобто призвести до фінансової неспроможності, банкрутства або ліквідації суб'єкта господарювання як цілісної виробничої системи [1]. Тому проблема відновлення платоспроможності суб'єктів господарювання стає дуже важливою в сучасній трансформаційній економіці України.

Цією проблемою займаються багато сучасних економістів та юристів, зокрема, О. І. Пушкар, О. Л. Колос, С. Козлов та ін.

Тому метою даного дослідження є визначення напрямків удосконалення проведення процедур банкрутства суб'єктів господарювання, запобігання випадків "фіктивного" банкрутства, попередженню системних та циклічних кризових явищ у соціально-економічному середовищі України.

Банкрутство підприємства є наслідком одночасного впливу на нього зовнішніх (економічні, політичні, демографічні) та внутрішніх (зростання дебіторської заборгованості, дефіцит власних обігових коштів, неефективність фінансових вкладень тощо) чинників. Втім у розвинутих країнах з ринковою економікою, з стійкими політичною та економічною системами, банкрутства зазвичай на 1/3 зумовлені зовнішніми чинниками і на 2/3 − внутрішніми [2]. Таким чином, можна дійти висновку, що, по-перше, процеси банкрутства господарюючих суб'єктів за умов їх неналежного регулювання можуть завдати значної шкоди економіці держави, а по-друге, саме держава має опікуватися зменшенням впливу на національні підприємства зовнішніх ризиків. А для цього необхідно мати відповідну зважену законодавчу базу.

Процедура банкрутства відповідно до визнання боржника банкрутом виконується за ініціативою з боку кредиторів у разі, коли сума заборгованості перевищує 300 мінімальних заробітних плат більш ніж три місяці [3]. У цьому разі з боку держави застосовуються механізми антикризового державного регулювання − нагляд та контроль за дотримання учасниками антикризових процедур відповідних законодавчих та нормативно-правових актів. Необхідно зазначити, що в сучасних умовах господарювання ця норма закону не відповідає економічним реаліям, у разі банкрутства суб'єктів господарювання зі спірною кредиторською заборгованістю, котра становить незначну величину відносно його доходу, позов про банкрутство до суду може спричинити лише відволікання ресурсів суб'єкта господарювання або це може стосуватися намірів "фіктивного" банкрутства [4]. Тобто, з цього слідує, що при визначенні критерію віднесення суб'єкта господарювання до категорії тимчасово неплатоспроможних необхідно введення в Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом " [3] норми, яка б диференціювала можливості кредиторів з ініціалізації процедури позову до суду про банкрутство.

Дуже вигідно, виходячи з вітчизняного законодавства, порушення справи про банкрутство самим боржником, у цьому разі він фактично здобуває мораторій, як мінімум на рік з виплати заборгованості як за кредитним зобов'язанням приватного сектора, так і за податковими заборгованостями [3]. Крім того, на кредиторську заборгованість не нараховуються ні штрафи, ні пеня. З іншого боку, кредиторам суб'єкта господарювання у цьому випадку блокується виплата кредиторської заборгованості, через введення мораторію, що може спричинити неплатоспроможність його

© Готліб І. В., 2009

контрагентів. Тобто, зі сказаного вище слідує, що необхідно розширити права кредиторів відносно управління господарською діяльністю боржника під час реалізації досудових і судових процедур.

Положення Закону не застосовується до казенних підприємств, підприємств комунальної власності, що ставить кредиторів цих суб'єктів господарювання в підлегле положення у разі їх банкрутства [3].

Поточною неплатоспроможністю може характеризуватися фінансовий стан будь-якого підприємства, якщо на конкретний момент через випадковий збіг обставин тимчасово суми наявних у нього коштів і високоліквідних активів недостатньо для погашення поточного боргу. Відповідно до ознак неплатоспроможності в Україні до суб'єктів господарювання використовуються ознаки *критичної* неплатоспроможності, якщо на початку і в кінці звітного кварталу, що передував поданню заяви про порушення справи про банкрутство, мають місце ознаки *поточної* неплатоспроможності [1].

Таким чином, у процедурі банкрутства виникає необхідність у діагностиці фінансового стану суб'єкта господарювання, що визначає провідну роль та місце інститутів антикризових керуючих, оцінщиків та аудиторів. Подальше вдосконалення та розвиток законодавчої бази та нормативних актів, що підвищують ефективність діяльності цих інститутів, є запорукою вдосконалення проведення процедури банкрутства та запобіганню "фіктивних" банкрутств і доведень до банкрутств.

**Література:** 1. Пушкарь А. И. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы: Научн. издание / А. И. Пушкарь, А. Н. Тридед, А. Л. Колос. – Харьков: ООО "Модель Вселенной", 2001. – 452 с. 2. http://www.bank.gov.ua/Macro/pok.htm. 3. Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2002. – №4. – 336 с. 4. Наказ Міністерства економіки "Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства" // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2002. – №4. – 336 с. 5. http://www.yur-gazeta.com.

***Дзьобко І. П.***

УДК 651.7

# ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПОТОКОВИМИ ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Перехід до ринкової економіки різко послабив можливості державних органів управління координувати матеріальні, фінансові, інформаційні потоки та організацію взаємодії суб'єктів господарської діяльності. При відсутності налагоджених механізмів координації дій суб'єктів ринкової економіки й несприятливій макроекономічній ситуації це призвело до різкого зниження ефективності як окремих елементів, так і всієї системи промислового виробництва. Тому, за умов домінування на сьогодні глобалізаційно-інтеграційних процесів, об'єктивно необхідним є впровадження провідної ідеї логістики. Саме через формування і реалізацію логістико-орієнтованого підходу до управління потоковими процесами вітчизняні підприємства зможуть забезпечити перспективи власного соціально-економічного розвитку.

Аналіз літературних джерел щодо теорії та практики логістичного управління свідчить про актуальність та полемічність такого управління. Окремо можна виділити наукові праці М. С. Дороніної [1], Л. В. Фролової [2], С. М. Нагловського [3] та інших, у яких прослідковується наскрізне управління всіма потоковими процесами на засадах логістики.

Метою дослідження є обґрунтування організації логістико-орієнтованого підходу, який передбачає використання теорії взаємного відображення та відповідності потокових процесів, трансформованій на засадах логістики, що дозволяє цілеспрямовано впливати на просторово-часове балансування потокових процесів промислового підприємства.

На сьогоднішній день домінуючою є ідея наскрізної оптимізації логістики, але, як здається авторам, оприлюднені (існуючі) методичні підходи характеризують лише локальну оптимізацію потоків. У більшості випадків авторами представляється оптимізація тільки матеріального, або тільки фінансового потоків тощо. Така оцінка потоків не враховує взаємозв'язок та єдність потокових процесів, а саме тому потребує перегляду.

При формуванні логістико-орієнтованого підходу до управління розвитком підприємства основним об'єктом дослідження є матеріальні й супутні їм фінансові, інформаційні процеси виробничо-комерційної діяльності, а предметом − системна цілісність потоків.

© Дзьобко І. П., 2009

В основі організації логістико-орієнтованого підходу лежить положення системної оптимізації ланцюга "підприємство − середовище" як єдиної системи потокових процесів, ефективність якого визначається ступенем погодженості процесів один з одним. Для її характеристики використовується поняття варіабельності, яка трактується як будь-які відхилення результатів на вході/виході процесів від бажаних, ідеальних значень. Із цих позицій фундаментальним способом підвищення ефективності системи є зниження такої варіабельності.

Науковою базою аналізу й синтезу зв'язків між потоками є теорія відображення й регулювання, відома у філософських підходах до системного вивчення проблем виробництва (рисунок).

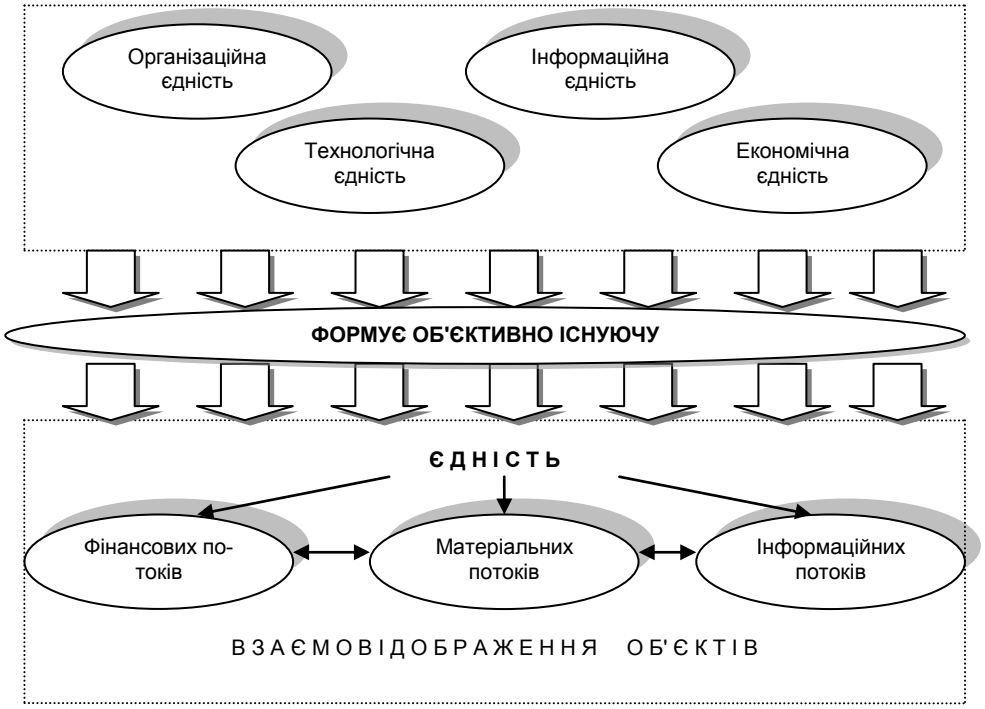


Рис. **Розуміння взаємозв'язку потокових процесів підприємства**

Фундаментальною причиною виникнення неузгодженостей у відтворювальному процесі промислового підприємства є дія факторів варіабельності, що вирішальною мірою визначає структуру й властивості сукупного кругообігу, позначається на взаємодії процесів, ступені їх взаємної погодженості. Саме варіабельність є фундаментальною причиною непогодженості процесів з погляду своєчасності, забезпечення потрібного рівня (кількості) і якісних ознак вхідного й внутрішнього змінних, утворення "вузьких ланок". Наслідки "вузької ланки" матеріалізує категорія "втрати від неузгодженості потоків". Скорочення й усунення втрат можна розглядати як залучення в господарський оборот додаткових виробничих резервів.

Таким чином, більшість невикористовуваних резервів можна вважати непрямими (фактичними) втратами, які, на думку автора, варто назвати розгалужуючим потоком. Розгалужуючі потоки викликаються трансакціями "гроші − відсутність еквівалента обміну" і "товар − відсутність еквівалента обміну". При цьому фінансові та інформаційні потоки необхідно розглядати не тільки як такі, що відображають базисний матеріальний потік, але і як спосіб регулювання відхилень у матеріальному потоці й у всій логістичній системі.

Наявність неузгодженостей об'єктивно диктує необхідність в організації регулюючих потоків, основною метою яких буде досягнення трьох цілей: ліквідації неузгодженості, прискорення обіговості оборотного капіталу та збільшення прибутку.

Неузгодженість може бути об'єктивно необхідною та невиправданою. Прикладом об'єктивно необхідної неузгодженості є оптимальний час погашення дебіторської заборгованості. У той же час невідповідність фактичного й оптимального часу погашення призводить до економічних втрат, що є невиправданим. Саме ліквідація таких невиправданих втрат потребує організації регулюючих потоків.

---

**Література:** 1. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: Монографія. – Харьков: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. 2. Фролова Л. В. Логістичне управління підприємством: теоретико-методологічні аспекти: Монографія. – Донецьк: ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2004. – 261 с. 3. Нагловский С. Н. Логистика проектирования и менеджмента производственно-коммерческих систем. – Калуга: Манускрипт, 2002. – 336 с.

*Діоба А. В.*

УДК 005.32:005.52

# ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ ЙОГО ЯКОСТІ

Продуктивна зайнятість досягається за умови ефективного використання живої праці працівників. Якість персоналу підприємств потрібно формувати з урахуванням елементів виробничого процесу, а також інших напрямків діяльності. Персонал підприємств машинобудування знаходиться під впливом технічних, технологічних, організаційно-господарських, соціальних та демографічних факторів, що суттєво впливають на його якість, на рівень забезпечення його продуктивної зайнятості, та це позначається на результатах діяльності підприємства. Тому особливої актуальності і значущості набуває дослідження показників, що характеризують якість персоналу підприємств машинобудування.

Якість персоналу довгий час розглядалася як чисто теоретична категорія, що не має практичного застосування. Лише наприкінці XX століття, у зв'язку зі зміною ролі і місця людини в суспільному виробництві, аналіз якісних характеристик персоналу підприємств отримав особливу актуальність. У наукових економічних працях склалися різноманітні підходи щодо оцінки якості персоналу підприємств. Але аналіз сучасної літератури, що висвітлює питання характеристики якості персоналу, показав, що досі не існує певної сукупності показників, результати аналізу яких можна використовувати у процесі забезпечення продуктивної зайнятості персоналу [1 – 8].

Тому метою даної статті є вдосконалення системи показників, що характеризують якість персоналу для їх подальшого аналізу і використання отриманих результатів у процесі формування організаційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу. Для досягнення цієї мети були поставлені такі завдання: обґрунтувати сукупність показників, що характеризують якість персоналу; провести дослідження цих показників на машинобудівних підприємствах; охарактеризувати тенденції динаміки показників в умовах глобалізаційно-інтеграційних процесів соціально-економічного розвитку.

Сучасне підприємство машинобудування діє в складних динамічних умовах, що характеризуються глобалізаційно-інтеграційними процесами. Це потребує системного аналізу та розвитку персоналу, вдосконалення його якості [5 – 7]. На основі аналізу існуючої сукупності показників було обґрунтовано такі показники якості персоналу за групами:

показники вікового складу персоналу, що характеризують тенденції динаміки його укомплектованості за певними віковими категоріями, тобто зміни динаміки питомої ваги певної вікової категорії працівників у загальній кількості працівників підприємства; показники кадрового складу персоналу, що характеризують зміни динаміки питомої ваги адміністративно-управлінського, виробничого, допоміжного персоналу у загальній кількості персоналу підприємств; освітні характеристики персоналу, що відображають тенденції динаміки питомої ваги працівників з різними освітніми рівнями; працівників, які мають науковий ступінь; працівників, які є раціоналізаторами та винахідниками у загальній кількості працівників підприємств; показники, що характеризують професійно-кваліфікаційний склад персоналу, тобто тенденції динаміки показників рівня відповідності фактичної кількості працівників, які мають і-ту спеціальність; j-ту професію; k-ту спеціалізацію нормативній; показники, що характеризують рівень кваліфікації персоналу, обумовлені досвідом роботи, тобто зміни динаміки питомої ваги працівників з різним рівнем досвіду роботи у загальній кількості працівників підприємств; показники, що характеризують рівень розвитку особистих якостей персоналу, що мають відношення до трудової діяльності, тобто зміни динаміки рівня працездатності; рівня відповідальності, сумлінності і порядності; рівня організованості і вимогливості до себе; рівня культурного розвитку працівників; показники, що характеризують професійний розвиток персоналу, тобто зміни динаміки питомої ваги працівників, яких навчено новим професіям; працівників, які підвищили кваліфікацію у загальній кількості персоналу підприємств.

Аналіз показників якості персоналу підприємств доцільно проводити на основі таких видів економіко-математичного аналізу: горизонтальний, вертикальний, трендовий, аналіз відносних показників; порівняльний; факторний; кореляційно-регресійний тощо [1; 8]. Вибір конкретних показників для аналізу був зумовлений можливістю розрахунку їх кількісних значень на підставі форм статистичної звітності підприємств машинобудування: Ф1 (Баланс підприємства); Ф2 (Звіт про фінансові результати); Ф1ПВ (Звіт з праці); Ф6ПВ (Чисельність окремих категорій працівників і підготовка кадрів); Ф3ПВ (Звіт про використання робочого часу).

За підсумками проведеного дослідження показників, що характеризують якість персоналу підприємств машинобудування Харківського регіону за 2003 – 2007 рр., можна зробити висновок, що на жодному з досліджуваних підприємств не спостерігається висока якість персоналу. Однак, результати порівняльного аналізу дозволяють виділити показники, що характеризують якість персоналу, як найкращі на підприємстві ВАТ "Завод ім. Фрунзе". Так, серед показників, що характеризують укомплектованість працівниками віком 15 – 34 роки; освітній рівень; рівень професійного

© Діоба А. В., 2009

розвитку персоналу, тут спостерігалась максимально позитивна тенденція (121%, 111%, 133% відповідно). А показники, що характеризують якість персоналу на підприємстві Харківський електромеханічний завод, − як найгірші серед досліджуваних підприємств (111%, 97%, 86% відповідно).

Таким чином, характеристики якості персоналу машинобудівних підприємств, такі, як віковий склад, освітній рівень, рівень професійного розвитку є одними з основних факторів, що впливають на рівень забезпечення продуктивної зайнятості персоналу. Про це свідчить рівень продуктивної зайнятості персоналу на підприємствах машинобудування. Наукова новизна наданих результатів полягає у вдосконаленій системі показників оцінки якості персоналу, результати якої можна використовувати для забезпечення продуктивної зайнятості персоналу.

---

**Література:** 1. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наук. вид. / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с. 2. Дмитренко Г. Культура здоровья в системе управления человеческими ресурсами / Г. Дмитренко, В. Пономаренко // Персонал. – 2003. – №1. – С. 78 – 80. 3. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства: Монографія. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 212 с. 4. Муромець Н. Є. Інвестиційна підтримка якості персоналу підприємства. Дис.... канд. экон. наук : 08.06.01/ Східноукр. нац. ун-т. — Луганськ, 2001. — 20 с. 5. Славгородская О. Ю. Классификация конкурентных преимуществ персонала предприятия / О. Ю. Славгородская, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – №97. – С. 94 – 101. 6. Солоненко Е. Сбалансированная система показателей: инструмент оценки или способ реализации стратегии // Довідник кадровика. – 2005. – №1. – С. 80 – 85. 7. Жильченкова В. В. Совершенствование управления качественной характеристикой трудового потенциала предприятия // Наукові праці ДонНТУ. – 2002. – №49. – С. 246. 8. Захарова О. В. Система показників трудового потенціалу промислових підприємств // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – №100-1. – С. 37 – 45.

УДК 338.512:[334.72+658.114]

***Драпіко К. О.***

# УЗАГАЛЬНЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "РИНКОВА ВАРТІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА"

Однією з найбільш актуальних проблем на сучасному етапі розвитку економіки України є необхідність достовірної оцінки вартості підприємства, що важливо для вирішення задач інвестування у бізнес, залучення капіталу, операції під заставу, страхування та ін.

Питанням складу та виникнення ринкової вартості приділили увагу багато вчених-економістів: В. Божко, Г. Синько [1], Р. Костирко, Н. Тертична, В. Шевчук [2], С. Климчук [3], Т. Сірош [4] та ін. Але їх наукові роботи не дають повної уяви і лаконічного визначення поняття "ринкова вартість".

Метою є розкриття особливостей виникнення ринкової вартості як елементу системи оцінки інвестиційної привабливості підприємства та визначення поняття "ринкова вартість".

Поняття "оцінка бізнесу" використовувалось як оцінка окремого підприємства з акцентом на майновий характер, тобто вартість бізнесу визначалась як вартість всіх активів підприємства [1], але в сучасних умовах нестабільності економіки України оцінка вартості підприємства та його активів з урахуванням майбутніх можливостей підприємства набуває особливого значення.

Необхідність в оцінці вартості підприємства визначається потребою конкретного користувача інформації, зокрема для [2]:

| | |
|---|---|
| власника підприємства | здобуття правової оцінки фінансовогосподарської діяльності і, відповідно, об'єктивних даних про збільшення власного капіталу |
| акціонерів підприємства | здобуття об'єктивної оцінки фінансової звітності підприємства, його доходів (прибутку), їх розподілу |
| працівників підприємства | здобуття об'єктивної оцінки наслідків їх роботи |
| оцінюючої фірми | підтримка оціночної діяльності, здобуття коштів у результаті надання послуг, підвищення своєї репутації |
| держави | регулювання діяльності суб'єктів господарювання з дотриманню вимог законодавства, регулюючого фінансовогосподарську діяльність підприємств, сплату податків, зборів та інших обов'язкових платежів |

Різноманітність підходів різних авторів до визначення терміна "вартість" дозволяє шукати необхідні структурні елементи до визначення терміна "ринкова вартість", що наведено в табл. 1, як структурне визначення можливого складу терміна "ринкова вартість".

---

© Драпіко К. О., 2009

Таблиця 1

**Структурне визначення можливого складу терміна "ринкова вартість"**

| Джерело | Визначення терміна вартості | Елементи, які притаманні ринковій вартості |
|---|---|---|
| [5] | Економічна категорія, яка характеризує грошовий зв'язок між товарами та покупцями/продавцями, та відображає погляди ринка на вигоди від володіння товаром | Вигода від володіння |
| [6] | Інтегральна характеристика, що відбиває, з одного боку, сукупну оцінку фінансових показників діяльності підприємства, тобто вектор його сталого розвитку, а з іншого, – є регулятором розподілу вартості для різних учасників економічних відносин | Сукупна оцінка, регулятор розподілу |
| [7] | Кількість суспільно необхідної праці, витраченої на виробництво товару та матеріалізується в цьому товарі. Грошове виявлення цінності речі, ціна | Цінність |
| [8] | Основа, навколо якої під впливом різноманітних чинників формуються ціни, і характеризує грошові відносини між зацікавленими у підприємствах особами (покупцями, продавцями, акціонерами, менеджерами, кредиторами тощо), віддзеркалюючи погляд ринку на вигоди від використання підприємств (їх майна, корпоративних та інших прав) | Вигода від використання |
| [9] | Еквівалент цінності об'єкта оцінки, виражений у ймовірній сумі грошей | Цінність об'єкта |
| [10] | Економічне поняття, яке стосується грошового зв'язку між товарами та послугами, які доступні для придбання, з одного боку, та тих, хто їх купує та продає, з іншого | Грошовий зв'язок |

Перелік елементів потребує визначеного угруповання і систематизації відповідного з їх функціональним призначенням.

Незважаючи на різноманітні підходи, усі визначення мають свою методологію та особливості побудови. Як відмінні риси терміна "вартість" виділено: вигода від володіння та використання [5; 8], грошовий зв'язок [10], а також цінність об'єкта [9; 7], сукупна оцінка, регулятор розподілу [6] (табл. 2).

Таблиця 2

**Визначення поняття "ринкова вартість" через виділення основних структурних елементів**

| Джерело | Рік | Визначення поняття "ринкова вартість" | Структурні елементи поняття "ринкова вартість" |
|---|---|---|---|
| [4] | 2007 | Найбільш ймовірна ціна продажу активу на ринку | Ймовірна ціна продажу на ринку |
| [3] | 2007 | Розрахункова грошова величина, за якої на дату оцінки після адекватного маркетингу передбачається перехід підприємства унаслідок комерційної угоди між добровільними покупцем і продавцем за умови, що кожна зі сторін діяла компетентно, розважливо й без примусу | На дату оцінки, адекватний маркетинг, без примусу, комерційна угода |
| [9] | 2003 | Вартість, за яку можливе відчуження об'єкта оцінки на ринку подібного майна на дату оцінки за угодою, укладеною між покупцем та продавцем, після проведення відповідного маркетингу за умови, що кожна зі сторін діяла із знанням справи, розсудливо і без примусу | Відчуження майна, на дату оцінки, відповідний маркетинг, знання справи |
| [11] | 2002 | Вартість товару, що є основою встановлення ринкових цін. Найрозвинутіша форма вияву вартості товару, що утворюється на основі відносин відтворення, і величина якої визначається, окрім затрат праці, залежно від потреби пропорційного розвитку всіх галузей суспільного виробництва, як співвідношення попиту і пропозиції | Співвідношення попиту та пропозиції |
| [12] | 2007 | Вартість товарів, послуг, цінних паперів, валюти, що формується в процесі вільного продажу на ринку | Вільний продаж |
| [13] | 2003 | Найбільш ймовірна ціна при здійсненні угоди між типовими покупцем та продавцем | Ймовірна ціна |
| [10] | 2003 | Найбільш ймовірна ціна, за якою об'єкт оцінки може бути відчужено на відкритому ринку в умовах конкуренції, коли сторони діють розумно, маючи всю необхідну інформацію, а на величині угоди не відображуються будь-які надзвичайні обставини | Ймовірна ціна, відкритий ринок |

Таким чином, ринкова вартість, що може принести прийнятну вигоду обом сторонам угоди у вигляді найбільш ймовірної ціни, визначається як грошовий зв'язок між сукупною оцінкою об'єкта майна та співвідношенням попиту і пропозиції в результаті вільного продажу на відкритому ринку на дату оцінки.

**Література:** 1. Божко В. П. Оценка рыночной стоимости предприятия, как бизнеса / В. П. Божко, Г. С. Синько // Економіка, фінанси, право. – 2007. – №12. – С. 3 – 8. 2. Костирко Р. О. Комплексна оцінка вартості підприємства: Монографія / Р. О. Костирко, Н. В. Тертична, В. О. Шевчук; [За заг. ред. докт. екон. наук, академіка НАН України М. Г. Чумаченка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Фактор, 2008. – 278 с. 3. Климчик С. В. Підходи до оцінки економічної вартості підприємств України // Фінанси України. – 2007. – №3. – С. 105 – 111. 4. Сірош Т. Методичні аспекти прибуткового підходу до оцінки вартості компаній // Ринок цінних паперів. – 2007. – №3 – 4. – С. 27 – 30. 5. Гребеникова Е. В. Концептуальный поход к оценке стоимости предприятия с учетом его конкурентной позиции / Е. В. Гребеникова, И. А. Заиченко // Економіка, Фінанси, Право. – 2008. – №6. – С. 25 – 28. 6. Костирко Л. Методологічні основи визначення параметрів управління вартістю підприємства // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 20 – 22. 7. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: Азбуковик, 1990. – 652 с. 8. Мендрул О. Г. Управління вартістю підприємства: теоретичні та практичні аспекти: Автореф. дис...док. екон. наук: спец. 08.06.01 // Економіка, організація і управління підприємствами. – К., 2003. – 30 с. 9. Національний стандарт № 1 "Загальні засади оцінки майна і майнових прав": Постанова КМУ від 10.09.2003 р. № 1440 // http//www.kmu.gov.ua/. 10. Сычева Г. И. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). – Ростов н/Д.: Фенікс, 2003. – 378 с. 11. Економічна енциклопедія. В 3-х т. Т. 3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) – К.: Видавничий центр "Академія", 2002. – 952 с. 12. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – К.: Знання, 2007. – 1072 с. 13. Грязнова А. Г. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / А. Г. Грязнова, М. А. Федотова, М. А. Эскиндаров, Т. В. Тазихина, Е. Н. Иванова, О. Н. Щербакова. — М.: ИНТЕРРЕКЛАМА, 2003. — 544 с.

УДК 005.32:331.101.3

***Єгурнова А. В.***

# ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

Ключове місце в системі формування соціально-економічного розвитку підприємств відводиться мотивації та стимулюванню праці. Ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від праці персоналу, який на ньому працює. Тому дуже важливим є узгодження інтересів підприємства з інтересами працівника. Єдиним механізмом, який би допоміг досягти цього балансу, є мотивація персоналу.

Метою дослідження є обґрунтування особливостей системи мотивації праці персоналу підприємств в умовах кризи.

Проблемам мотивації праці присвячені роботи таких учених, як А. Бергман, М. Вебер, М. Вудкок, Д. Грейсон, М. Деванн, К. Девис, Дж. Долан, О. К. Старобинський, Л. С. Шаховська, С. В. Шекшня, Р. А. Яковлев, А. А. Якубович, А. М. Колот та ін.

Враховуючи сучасний стан економіки України доцільно буде запропонувати такі етапи побудови системи мотивації на підприємстві:

1) чітке формулювання стратегічних цілей, завдань та пріоритетів як на довготермінову перспективу, так і на поточний період (до чого прагне підприємство, яким чином це досягається, на досягнення яких цілей мотивувати працівників, чим мотивувати працівників). Таким чином, перш ніж приступити до розробки системи мотивації та оплати праці необхідно визначити стратегічні цілі підприємства, показники, що дозволять зробити висновки, який вплив кожного підрозділу (відділу, співробітника) на досягнення цих цілей та чи немає протиріч між цілями підприємства та його підрозділів (співробітників);

2) мотиваційна діагностика (виявлення рівня умотивованості співробітників, оцінка ефективності застосування матеріальних та нематеріальних чинників, їх співвідношення, виявлення основних незадоволених мотивів). Головне питання, що постає перед підприємством в умовах кризи, − це питання складання пакета мотиваційних пропозицій, привабливих як для усіх співробітників підприємства, так і для кожного окремо співробітника. Це можна зробити за допомогою мотиваційної діагностики.

Найбільш ефективно зробити процес мотиваційної діагностики систематичним та цілеспрямованим (тобто шукати той набір мотиваційних пропозицій, який не тільки задовольнятиме потреби та очікування працівників, але й дозволить досягати саме тих цілей, які поставило для себе підприємство);

© Єгурнова А. В., 2009

3) оцінка мотиваційних можливостей підприємства (якими ресурсами воно володіє, як їх краще можна розподілити, які стимули недостатньо ефективно або взагалі не працюють);

4) розробка мотиваційних схем за категоріями співробітників;

5) впровадження змін: визначення найбільш безболісного як для співробітників, так і для підприємства способу переходу на нову систему мотивації;

6) мотиваційний моніторинг, який включає періодичну атестацію працівників;

7) оцінка ефективності діючої системи мотивації.

Необхідно зазначити, що особливу увагу в умовах кризи треба приділяти проміжній складовій між матеріальним і нематеріальним стимулюванням − соціальному пакету. Набір компонентів, що входитимуть у соціальний пакет, значною мірою залежить від категорії працівників, для яких він формується, щоб він не втрачав мотиваційного впливу. Для розробки соціального пакета доцільно використовувати дані, що отримуються при дослідженні мотиваційних переваг працівників. Ними можуть бути: організація харчування; оплата транспорту; медичне страхування; пільгові чи безвідсоткові позики співробітникам; повна чи часткова оплата відпочинку та ін. [1].

Вивчаючи статистичні дані різних підприємств України, автор прийшов до висновку, що у зв'язку з нестачею коштів приблизно 20% починаючи з 2009 року відмовилося від виплати медичної страховки для своїх співробітників, 40% підприємств більш ніж у два рази скоротили витрати на навчання, 62% звузили компенсаційний пакет (виключили повну оплату лікарняних, харчування, путівок та ін.), 70% скорочують витрати на корпоративні святкування.

На сучасному етапі розвитку мотивації праці неможливо обійти стороною і нематеріальні чинники: якісні умови праці, корпоративний дух, позитивні командні цінності, можливість кар'єрного зростання, можливість для розвитку, навчання співробітників, відгули, корпоративні заходи та ін. Не менш важливим вважається якісний менеджмент (чітка система управління, кваліфіковані керівники на всіх рівнях, які володіють навичками індивідуального мотивування співробітників).

Не слід також обходити увагою не менш важливий фактор, що визначає трудову поведінку персоналу і маніпулювати яким організації набагато складніше (якщо взагалі можливо), − це внутрішня мотивація або демотивація. До найбільш важливих факторів демотивації відносяться:

ігнорування ідей та ініціативи (керівникові потрібно прислуховуватися до ідей і пропозицій своїх підлеглих, необхідно пояснювати, чому та чи інша ідея не підходить для реалізації на даному підприємств;

відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівництва і колег (керівникові потрібно звертати увагу та прилюдно виказувати своє задоволення від позитивних результатів підлеглих) [2; 3].

Процес мотивації впливає на поведінку людини та спонукає її до потрібних для організації дій. Сьогодні з позиції мотивації трудової поведінки людина виступає як найважливіший елемент капіталу організації, а витрати на оплату праці, створення сприятливих умов діяльності та мотивації розглядаються як особливий вид інвестицій [4].

Таким чином, для досягнення максимальної віддачі робітника під час виконання своїх обов'язків та узгодження його інтересів з інтересами підприємства необхідне впровадження ефективної системи мотивації. У зв'язку з нестачею коштів на матеріальну підтримку робітників підприємствам слід приділити велику увагу нематеріальній мотивації та ліквідувати фактори, які пригнічують робітника під час робочого процесу та заважають йому повноцінно працювати.

**Література:** 1. Тужилкіна О. В. Чинники управління мотивацією трудової діяльності у роздрібній торгівлі // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – №3 (30). – С. 392 – 395. 2. www. kriza.com.ua. 3. Никифоров Г. С. Психология менеджмента. – 3-е изд. – Харьков: Изд-во "Гуманитарный Центр", 2007. – С. 393 – 404. 4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – С. 337

***Жуков В. Е.***

УДК 234.012.63/.64:004

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ "F-DOM LOGISTIC" ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ИЗДЕРЖКАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Независимо от сферы деятельности проблема снижения издержек является актуальной для любой фирмы, особенно сейчас, во время экономического кризиса. Общеизвестно, что чем меньше издержек несет предприятие, тем ниже себестоимость производимой продукции, и, соответственно, ниже цена продаваемых товаров или предоставляемых услуг. Низкая цена дает

© Жуков В. Е., 2009

конкурентное преимущество, что очень важно для любого предприятия, стремящегося занять определенную нишу на рынке. Однако внедрение систем по сокращению издержек зачастую является достаточно дорогостоящим делом и поэтому сегодня наиболее эффективными системами и программными продуктами, позволяющими сократить издержки предприятия, в состоянии пользоваться только крупные фирмы. Такая ситуация существенно затрудняет положение мелкого и среднего бизнеса, а также порой может служить барьером для входа небольших фирм на новые для них сегменты рынка, доля крупных компаний на которых весьма велика. При этом следует сказать, что чем ниже конкуренция в отрасли, тем сильнее страдает потребитель, и тем меньше стимулов у предприятий для развития новых технологий и внедрения инноваций.

Целью данной работы является рассмотрение авторского программного продукта *"F-DOM Logistic"* как инструмента для снижения издержек на малых и средних предприятиях.

Вопрос актуальности создания программных продуктов, позволяющих руководителям своевременно отслеживать деятельность предприятий, стоит достаточно остро на сегодняшний день. Благодаря тому, что программный продукт *"F-DOM Logistic"* реализован в сети Интернет, он позволяет руководителю предприятия отслеживать результаты деятельности собственного предприятия находясь в любом месте, где есть доступ в Интернет. Программа предназначена для контроля и анализа торговой деятельности предприятия, а также прогнозирования основных показателей его деятельности на основании полученных данных.

Результаты анализа программа предоставляет в текстовом, графическом или табличном вариантах, включая и их совмещенный вариант, что позволяет владельцу фирмы легко сформировать наглядный отчет деятельности предприятия за любой выбранный период.

На данный момент существует достаточно много продуктов, таких, как 1С: Предприятие, БЕСТ-маркетинг и т. д., посвященных анализу и прогнозированию экономической деятельности предприятий. Однако для большинства программ характерны недостатки, составляющие проблемы для предприятий малого и среднего бизнеса, такие, как:

высокая стоимость данных программных продуктов;

большинство продуктов очень сложные и требуют затрат на освоение;

обычно использование таких программных продуктов требует больших капиталовложений, а зачастую и проведение реорганизации на предприятии.

В программе *"F-DOM Logistic"* были учтены многие недостатки существующих ныне программ, и в итоге она является наиболее оптимальным решением для предпринимателя:

базовая версия программы *"F-DOM Logistic"* является бесплатной;

программа очень проста в эксплуатации и реализована при помощи web-интерфейса, предпринимателям не потребуются дополнительные вложения на внедрение программы в эксплуатациию;

программа *"F-DOM Logistic"* не требует от предпринимателя установки дополнительного оборудования или дорогостоящего лицензионного ПО;

данный программный продукт не имеет никаких особых требований к пользованию или специальных навыков для работы с ним, что существенно сокращает затраты на освоение программного продукта.

Программа *"F-DOM Logistic"* проигрывает дорогостоящим конкурентным программным продуктам по сложности и возможностям анализа финансово-экономической деятельности предприятия, но она создавалась специально для мелкого и среднего бизнеса, где не требуется делать сложных расчетов и построения больших моделей.

К тому же программа *"F-DOM Logistic"* имеет ряд существенных уникальных отличий от своих аналогов, таких, как наличие теоретического модуля для упрощения работы людей, которые мало знакомы с экономическими терминами, использование запатентованной автором технологии регистрации поддоменных имен на национальных языках в неанглоязычных странах (патент на полезную модель № 38251) и т. д. Это придаёт ей уникальные характеристики и делает её конкурентоспособной на рынке программного обеспечения.

На данный момент готова бета-версия программы *"F-DOM Logistic"*, она проходит испытание на нескольких малых предприятиях. Предварительные отзывы о программе весьма положительные. Предприятия, взявшие на вооружение данную программу, отказались от услуг аутсорсинга и отметили, что программа целиком удовлетворяет их потребность в данных, на основе которых можно планировать дальнейшую деятельность предприятия.

Предлагаемый программный продукт распространяется бесплатно, а для его использования необходим всего один компьютер, в том числе домашний *ПК* хозяина фирмы или лица, ответственного за продажи. Продавцы для внесения информации о продаже товаров за день могут использовать любой мобильный телефон с поддержкой wap-технологии (начиная с 2005 г. эта технология присутствует в 95% всех новых телефонов) и хорошим тарифом на пользование услугой "wap-Интернет".

Как вывод, можно сказать, что по статистике до 80% рабочего времени руководителя уходит на работу с информацией. Внедрение локальных информационных систем на предприятии позволяет нам не только сократить время на обработку и анализ информации, но и значительно снизить наши текущие издержки, тем самым повысив конкурентные позиции предприятия на рынке, что особенно актуально для малых и средних предприятий в условиях экономического кризиса.

***Заричная А. А.***

УДК 338.486

# ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМА В КРЫМУ

С развитием кризиса на Украине, когда практически все отрасли промышленности охвачены проблемами недофинансирования, снижением спроса и лихорадочным ожиданием очередного скачка курса иностранной валюты, встает вопрос о развитие таких секторов экономики, которые бы давали альтернативный доход. Для нашей страны таким может выступить туристический сектор.

Развитием туризма на Украине, а в частности на территории АРК, занимаются уже давно. Еще в 1890 году была создана первая в России туристская организация — Крымский горный клуб. Это было популярным развлечением, которое привлекало большое количество человек. Экскурсионный сезон длился с начала марта по конец октября. В период СССР активные виды туризма получили особое развитие [1].

На сегодняшний день активный туризм часто называют "зеленым". Это обусловлено развитием концепции устойчивого развития окружающей среды в рамках ускоряющихся темпов глобализации производства. Иными словами, это сохранение и приумножение природных ресурсов с максимально эффективным их использованием в процессе производства товаров и услуг.

Зеленый туризм (сельский или экологический туризм) − особый сектор туристической отрасли, который подразумевает стремление к общению с природой, познанию ее объектов и явлений, активному отдыху на природе [2].

Это направление туризма начало развиваться в 50-е годы во Франции, Швейцарии, Германии, а сейчас охватывает почти всю Европу. В Украине сельский туризм наиболее популярен в таких регионах, как Карпаты, Крым, Подолье, Полесье, Закарпатье.

По некоторым оценкам, зеленый туризм охватывает уже более 10% мирового туристического рынка, а темпы его роста превышают соответствующие темпы во всей индустрии туризма.

Крымский полуостров обладает всем необходимым набором природных, исторических и инфраструктурных факторов, которые являются основой для зеленого туризма: климатическое, ландшафтное, историко-культурное и этническое разнообразие, разветвленная транспортная сеть, опробованные годами и новые маршруты, и другие туристические услуги.

Проблемы и перспективы развития зеленого туризма в Крыму отражены в работах О. Грец [3], О. Томашевской, Н. Цопы, Е. Подсолонко [4] и др.

На государственном уровне этот вопрос нашел свое отражение в постановлении "О Программе развития сельского и зеленого туризма в АРК до 2010 года". Эта программа создана в соответствии с распоряжением Кабинета министров Украины "Об утверждении плана мероприятий по государственной поддержке развития сельского туризма на 2006 − 2010 годы". Ее целью является решение основных социально-экономических проблем села, в том числе занятости сельского населения, благоустройства усадеб и сел, роста прибыли и жизненного уровня сельских жителей, пополнения местных бюджетов [5].

Таким образом, видно, что зеленый туризм как новая альтернативная и быстроразвивающаяся форма отдыха привлекает всеобщее внимание своим интегративным характером, возможностями привлечения дополнительных средств в нуждающиеся отрасли экономики (такие, как сельское хозяйство) и следованием глобальной концепции "озеленения" производства.

Жители Западной Европы уже имеют в своем распоряжении большое количество объектов сельского туризма. В Польше агротуризмом (или сельским туризмом) занимаются около 12 тыс. хозяйств, во Франции, Англии и Германии — не менее 20 тыс. в каждой стране [6].

Статистические исследования показывают, что 35% горожан в ЕС отдают преимущество отпуску в сельской местности. В Голландии их доля особенно высокая − 49% [7].

Стремление жителей городов отдохнуть в сельской местности позволит решить в комплексе целый ряд проблем:

увеличит приток денежных средств в АПК и сосредоточит внимание на проблемах села;

позволит развиться отдельным фермерским хозяйствам, создавая продукт непосредственно "под клиента", который будет пользоваться спросом;

создаст предпосылки для увеличения количества занятых в непроизводственной сфере;

обратит внимание на проблемы защиты окружающей среды;

поможет реализовать проекты с восстановлением и сохранением историко-культурных и природных ценностей регионов.

Такой комплексный подход в решение проблем зеленого туризма на Украине и в Крыму в частности позволит охватить ряд вопросов, которые возникают в стране постоянно и остаются нерешенными.

© Заричная А. А., 2009

Опираясь на опыт стран Европейского Союза, которые уже успешно пользуются таким продуктом, как зеленый туризм, мы сможем создать востребованный на сегодня продукт, используя богатства отдельно взятого региона, придадим услугам национальный колорит, привлечем внимание к проблемам украинского села и будем следовать, шаг за шагом, мировой концепции устойчивого развития окружающей среды.

**Литература:** 1. Коваленко И. "Терра Таврика" – Крымский пешеходный туризм //www.krimoved.ru/tourism1.-html. 2. Бабкин А. В. Специальные виды туризма: Учебн. пособ. // http://lib.rus.ec/b/133109/read. 3. Грец О. П. Малый туристический бизнес в сельской местности: обоснование предпосылок развития // Культура народов Причерноморья. – 1999. – №10. – С. 167 – 170. 4. Подсолонко Е. А. Развитие рекреационного комплекса в Крыму / Е. А. Подсолонко, Е. А. Михайлов // Культура народов Причерноморья. – 2001. – №18. – Т. 2. – С. 43 – 45. 5. Указ Президента Украины "Об основных направлениях развития туризма в Украине до 2010 года" от 10 августа1999г. №973/99 // http//www/president.gov.ua. 6. www.openbusiness.ru/html/dop3/zel-tour.htm. 7. www.tourism.crimea.ua/min_tur/zakon/form52.htm.

УДК 005.336.4

***Затєйщікова О. О.***

# ПРІОРИТЕТИ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАВЧАЄТЬСЯ, В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

На початку XXI ст. світова економіка активно намагається формувати нову парадигму науково-технічного розвитку − економіку знань, яка обумовлюється глобальним характером створення і використання нових знань, технологій, продуктів і послуг. Шлях до економіки знань лежить насамперед через створення інформаційного суспільства, що можливо за рахунок накопичення знань на всіх рівнях, у тому числі й на рівні організацій. Тому актуальним на сьогоднішній день є вивчення пріоритетних напрямків економіки знань на мікрорівні.

Аналіз сучасної економічної літератури стосовно вивчення економіки знань на мікрорівні свідчить про достатньо велику кількість робіт, присвячених даній проблемі. Так, вітчизняні вчені [1; 2] вивчають питання інтеграції науки, освіти та виробництва, тенденції в області управління знаннями на рівні підприємств, інтелектуальний потенціал організації, працівника тощо. Зарубіжні вчені [3 − 5] приділяють увагу організації, що навчається, компетентній організації. Проте у всіх цих роботах досліджуються лише окремі елементи накопичення та реалізації знань в організації, тому автором пропонується визначення основних пріоритетів організації, що навчається.

Метою дослідження є формування пріоритетів організації, що навчається, в умовах переходу до економіки знань.

Досягнення поставленої мети здійснюється за допомогою вирішення таких завдань: вивчення економічної літератури щодо пріоритетних напрямків організації, заснованої на знаннях, узагальнення існуючих підходів та висвітлення власного бачення проблеми.

Термін "організація, що навчається" вперше ввів у 1990-х рр. американський учений П. Сендж, який вважав, що це організація, яка навчається безперервно, причому під навчанням розуміється не просто накоплення знань, але й ефективне їх використання [3]. П. Сендж також вважав, що при побудові організації, що навчається, важливу роль відіграє управлінський персонал: "Керівники повинні формувати основні принципи організації, розробляти стратегії, та створювати таку атмосферу в організації, що люди відкриватимуть свій потенціал, творчі здібності та готовність до нових знань. Крім того, щоб зробити зміни стійкими, керівник повинен приділяти увагу розвитку особистих стратегій навчання" [3].

Дж. Стоунхаус відмічає, що необхідність постійного навчання пов'язана з динамікою зовнішнього середовища, процесами глобалізації, посиленням конкурентної боротьби. Особливо швидким він вважає темп змін науково-технічних факторів [4].

Спільні положення, які простежуються в працях [1 − 5], полягають в тому, що основними характерними рисами організації, що навчається, є високий рівень інтелектуального потенціалу персоналу, новітні технології та випуск інноваційної продукції, наявність добре підготовленого управлінського персоналу. Це, безперечно, є дуже важливим для сучасних підприємств, але в більшості робіт акцентування уваги на отриманні цих знань, їх реалізації та формування на цій основі

© Затєйщікова О. О., 2009

управлінського персоналу відсутні. Тому автором пропонується виділення основних пріоритетів у процесі отримання нових знань, які, в свою чергу, є основою для формування організації, що навчається (рисунок).

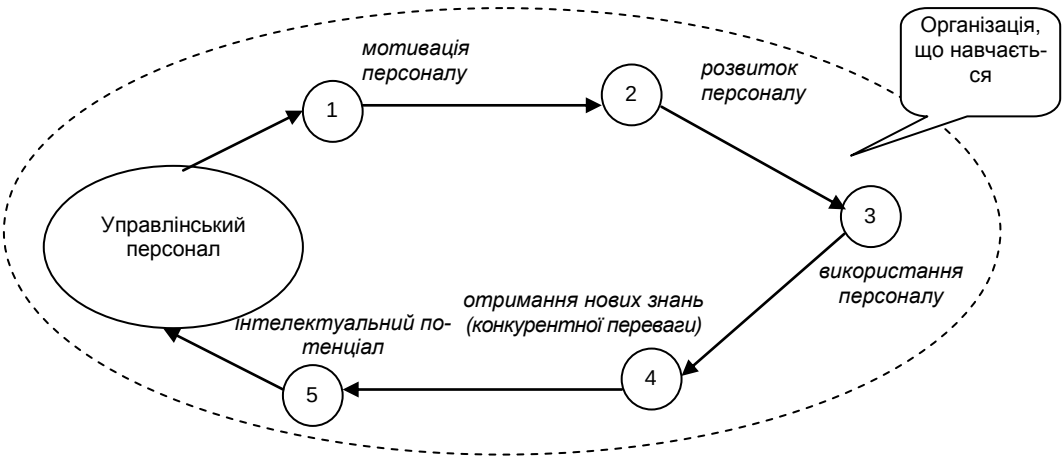


Рис. **Пріоритетні напрями організації, що навчається**

Відповідно до рисунку, першим етапом у процесі формування організації, що навчається, є власне бажання працівників здійснювати інтелектуальну та виробничу діяльність, тобто мотивація працівників до наукової праці. Під мотивацією інтелектуальної праці розуміється управлінський процес, спрямований на формування ефективної поведінки учасників інноваційного процесу відповідно до конкретних цілей діяльності. Характерним для інтелектуальної праці є переважання внутрішніх спонукальних мотивів і стимулів, що забезпечують ефективне використання інтелектуального потенціалу працівників. Це можливо лише за умови створення на підприємстві дієвого мотиваційного механізму, який, як правило, повинен супроводжуватись розробкою як матеріальних, так і нематеріальних стимулів.

Другим етапом є розвиток персоналу, який виступає гарантом індивідуального розвитку, є підґрунтям формування духовного, виробничого, інноваційного потенціалу підприємства. Найголовнішим завданням розвитку персоналу є накопичення та постійне підвищення інтелектуального потенціалу персоналу, адже постійне навчання та підвищення кваліфікації запобігають моральному зносу та застаріванню знань, тому стає необхідним впровадження безперервної освіти та стимулювання самоосвіти на сучасних підприємствах країни.

Третій етап передбачає використання персоналу, що полягає у реалізації накопичених у процесі розвитку знань. На даному етапі відбувається процес переробки отриманої інформації та робляться спроби до отримання нових знань, що виражається, наприклад, у створенні конструкторської документації, дослідного зразка тощо.

На четвертому етапі відбувається отримання нового знання, яке перетворюється для організації в конкурентну перевагу (ноу-хау, інновації, патенти, або удосконалення старих продуктів, технологій). Отримання такого досвіду, а також нових здібностей поступово сприяє зростанню інтелектуального потенціалу персоналу (п'ятий етап), що є надійним підґрунтям для формування управлінського персоналу.

Отже, отримані наукові результати, які полягають у розробці пріоритетних напрямів організації, що навчається, сприяють формуванню висококваліфікованого управлінського персоналу, здатного швидко приймати рішення, генерувати нові ідеї, постійно реалізовувати та помножувати власний потенціал.

Перспективи подальших досліджень полягають у використанні стратегічного підходу до розвитку та використання управлінського персоналу.

---

**Література:** 1. Економіка знань: виклики глобалізації та Україна / Під заг. ред. А. П. Гальчинського, С. В. Льовочкіна, В. П. Семиноженка. – К., 2004. – 261 с. 2. Дресвянников В. А. Построение системы управления знаниями на предприятии: Учебн. пособ. – М.: КНОРУС, 2006. – 344 с. 3. Сендж П. Экология лидерства // http //www.divo.ru/eline/os/transl/tr1.html. 4. Стоунхаус Дж. Управление организационным знанием // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – №1. – С. 22 – 28. 5. Мануель Кастельс. Інформаційні технології, глобалізація і соціальний розвиток // Економіка знань: виклики глобалізації та Україна; [Під заг. ред. А. П. Гальчинського, С. В. Льовочкіна, В. П. Семиноженка. – К., 2004. – С. 81 – 104.

УДК 331.36

***Зима О. Г.***

***Маркова Н. С.***

# ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБІТНИЧИМИ КАДРАМИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток реального сектору економіки можливий за умови залучення до виробництва висококваліфікованих робітників, що здатні забезпечити випуск продукції (виконання робіт, надання послуг) високої якості. Проте кадрове забезпечення більшості вітчизняних підприємств за даною категорією персоналу не відповідає потребам роботодавців, про що свідчать такі дані: ринок відчуває серйозну потребу в кваліфікованих робітниках за такими професіями, як токар, коваль, ливарник, терміст, слюсар-інструментальник, фрезерувальник [1]. У Харківській області у 2006 р. чисельність випускників ПТУ відповідає лише 5% потреби регіону в каменярах, 27% – в малярах, 10% – у слюсарях-ремонтниках, 3% – в токарях [2]. Дані факти свідчать про кількісно-якісну неукомплектованість кадрового складу, що призводить до таких серйозних соціально-економічних наслідків, як недовикористання виробничих потужностей, зниження конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, недоотримання ВВП й скорочення податкових відрахувань до бюджету. З огляду на означені явища тема роботи є актуальною та потребує детального дослідження.

Проблеми підготовки, визначення причин дефіциту, міграції кваліфікованих робітників на вітчизняному ринку праці є предметом уваги таких науковців, як Т. П. Петрова, В. А. Савченко, В. Р. Сердюк, Л. А. Янковська. Проте з тим, щоб виявити причини такого становища необхідно проаналізувати чинники, які впливають на цей процес, що й виступає метою даної роботи.

Незважаючи на багатоосяжність досліджень, що проведені в трудоресурсній сфері, варто зазначити, що в умовах глобально-інтеграційних змін, що стосуються і вітчизняного суспільства, необхідності матеріально-технічного оснащення трудової діяльності й урахування національних особливостей, цінностей, моральності, за доцільне стає групування чинників у техніко-технологічні, соціально-економічні, ментальні, демографічні, глобалізаційні.

*Техніко-технологічні чинники* відображають рівень розвитку інноваційної діяльності підприємства, заходи керівництва щодо випуску конкурентоспроможної продукції, економію витрат, економічну доцільність підвищення заробітної плати, яка повинна корелювати з рівнем продуктивності праці тощо. За показниками індексу технологічного розвитку, що характеризують відповідність вимогам нової економіки (наявність ПК, факсу, Інтернет-хосту, мобільного телефону) Україна посідає місце в п'ятій десятці країн, що не відповідає ані потребам, ані потенціалу країни [3]. Техніко-технологічні чинники визначають ефективність підготовки робітничих кадрів високої кваліфікації при підтримці його діяльності відповідними ресурсами.

Значну роль у процесі підготовки робітничих кадрів відіграють *соціально-економічні чинники,* які пов'язані з впливом економічних форм і методів управління. Основним елементом даного чинника виступає рівень професійно-кваліфікаційного розвитку робітників.

*Ментальні чинники* відображають прагнення членів суспільства і, перш за все, молоді опановувати робітничі професії. Непрестижність робітничих професій у суспільстві пояснюється поширенням такої суспільної ідеології молоді, за якої культивується прагнення до багатого безпечного життя, отримання "легких" грошей, небажання працювати тощо, активатором чого більшою мірою виступають засоби масової інформації. Висока зарплата й надмір вакансій не мотивують школярів ставати робітниками, тоді як третина випускників вищих навчальних закладів потрапляють на біржу праці [4].

*Демографічні чинники* мають інтенсивний вплив на рівень та якість підготовки робітників найвищої кваліфікації, адже акумулюють у собі чисельність населення і його соціальну структуру, рівень здоров'я. Дана група чинників формує основу для забезпечення трудовими ресурсами необхідної кількості й якості, підвищення рівня продуктивності праці при створенні високоякісної продукції.

Сучасні світові соціально-економічні тенденції характеризуються поширенням *глобалізації* у всіх сферах людської діяльності, що пов'язано із формуванням економіки знань, яка передбачає розвиток інформаційно-комунікативних технологій та інтелектуально-професійного рівня персоналу.

З метою подолання негативних тенденцій, що спостерігаються на ринку професійно-технічної освіти, необхідно розробити та втілити у життя низку заходів економічного й соціального характеру. Серед таких необхідно відокремити такі:

1. Створення таких матеріально-технічних умов навчання, щоб вони сприяли процесу отримання нових знань й оволодіння навичками: проведення навчання із застосуванням макетів обладнання та комп'ютерів, виїздом на підприємства – можливі бази працевлаштування.

© Зима О. Г., Маркова Н. С., 2009

2. Проведення роботи представниками органів виконавчої влади серед власників підприємств або уповноважених осіб зі зміцнення культури з охорони праці та техніки безпеки, що допоможе зменшити кількість випадків виробничого травматизму на основі проведення відповідних інструктажів та дотримання правил техніки безпеки.

3. Необхідність постійного поповнення знань, умінь, навичок учнів ПТУ відповідно до вимог часу, що можливо за формального й неформального самостійного навчання.

4. Інтеграція світового й вітчизняного досвіду підготовки робітничих кадрів в тих аспектах, коли якість освіти стимулює до випуску продукції найвищої якості.

5. Врахування при розробці національних (регіональних) програм розвитку професійно-технічної освіти ментальності українського народу, необхідності розвитку у людини таких суспільно й виробничо важливих рис, як цілеспрямованість, професіоналізм, завзятість при виконанні завдань, сумлінність та здатність до постійного вдосконалення та розвитку.

Важливість системного вивчення проблеми у сфері професійно-технічного навчання не викликає сумнівів, а акцентуалізація уваги урядовців на цьому питанні повинна бути невідкладною, адже гаяння часу може викликати системні помилки, які виправити буде вкрай складно.

**Література:** 1. http://riu.com.ua/content/view/241/48/lang.ru. 2. Петрова Т. Пути решения проблемы дефицита квалифицированных рабочих // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 1. – С. 8 – 11. 3. Семиноженко В. П. Інтелектуальна економіка: майбутнє України // Проблеми науки. – 2001. – № 6. – С. 2 – 6. 4. Завгородня І. Турки нас врятують // Український тиждень. – 2008. – №28 (37). – http://www.ut.net.ua.

***Іванісов О. В.***

УДК 005.32: 331.101.3

# ОПТИМІЗАЦІЯ МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

Визначення особливостей трудової мотивації та її оцінка є найважливішим чинником роботи з персоналом, оскільки адекватно вибрані методи стимулювання трудової активності відкривають додаткові можливості управління мотивацією праці, а також механізми дії і впливу на людський чинник.

Метою даного дослідження є визначення сукупності чинників, що впливають на мотивацію праці та пошук заходів щодо підвищення вмотивованості працівників вітчизняних підприємств до праці.

Завданнями дослідження є:

визначення сукупності чинників, що впливають на мотивацію праці;

оцінка особливостей трудової мотивації;

оптимізація методів стимулювання персоналу.

Матеріальна винагорода − достатньо тонка система стимулювання, і для того щоб вона виконувала свою мотивуючу функцію, вона повинна бути гнучкою, чітко диференційованою і справедливою, відображати в собі кінцевий результат і бути зрозумілою співробітникам. Відзначимо, що виплати за вислугу років, соціальні пільги не є мотивуючим чинником, але підвищують лояльність працівника до організації [1].

Для визначення того, як змінився рівень трудової мотивації на промислових підприємствах України протягом останніх років, був проведений аналіз виявлення чинників, що впливають на мотивацію праці, і розроблена система заходів з її підвищення у сучасних умовах.

Для оцінки трудової мотивації була розроблена соціологічна анкета, основою побудови якої стала "двофакторна теорія" трудової мотивації. Відповідно до цієї теорії трудова мотивація детермінується потенційними і гігієнічними чинниками. Потенційні чинники є реальними мотиваторами і володіють певною тривалістю дії. Гігієнічні працюють тимчасово і показують задоволеність працею.

Чинники робочого середовища, пов'язані з умовами праці, всі види і форми винагород і соціально-психологічний клімат сприймаються тільки як природний "гігієнічний" фон, що сприяє підвищенню задоволеності працею, але що не впливає при поліпшенні якісних і кількісних параметрів на підвищення продуктивності праці [2].

Найбільшою мірою зростанню продуктивності праці сприяють такі мотиватори, як досягнення успіху, можливість просування по службі, визнання і схвалення результатів роботи, високий ступінь відповідальності і вірогідність творчого й ділового зростання. Можливість задоволення потреб у потенційних (мотиваційних) чинниках підвищує результативність праці. Проте, коли потреби задоволені, їх дія зникає. У той же час незадоволеність цих потреб не погіршує роботу. Незадоволеність же гігієнічними чинниками викликає значну незадоволеність і різко знижує стимули до активної діяльності.

© Іванісов О. В., 2009

Для визначення впливу гігієнічних чинників проводилася оцінка оплати праці, режиму, графіка роботи, умов праці, пільг, психологічної і фізіологічної захищеності, міжособистісних зв'язків, вплив праці на особисте життя і т. п. Усередині гігієнічних чинників можна виділити суто матеріальні і негрошові методи управління трудовою мотивацією. До негрошових методів можна віднести такі, як організація і умови праці, відносини з колегами та керівництвом [3].

Таким чином, можна вважати, що потенційні чинники є важливішими для прогнозу трудової мотивації, тобто вони більше впливають на перспективу. Гігієнічні чинники відображають теперішній момент і тому мінливіші.

Виконаний аналіз дозволив виявити проблемну зону трудової мотивації. Це гігієнічні чинники, тобто організація і умови праці, включаючи матеріальну винагороду за працю. Підвищення оцінок за гігієнічними чинниками, у тому числі і збільшення заробітної плати, призводить до зростання задоволеності працею. Проте, як правило, це явище недовготривале і через 2 – 3 місяці людина звикає, поліпшення сприймаються як належні і ефективність праці знову зменшується. Значення гігієнічних чинників не можна недооцінювати, оскільки їх низькі значення в структурі трудової мотивації призводять до збільшення плинності кадрів.

Найбільш продуктивним і перспективним інструментом підвищення трудової мотивації є робота з потенційними чинниками. Саме вони стабільно і довго дають підвищення продуктивності і результативності праці. Потенційні чинники включають постановку цілей (найближчих і на перспективу), підвищення значущості діяльності, усвідомлення відповідальності, досягнення успіху, визнання і схвалення результатів праці, можливість самореалізації, перспективи посадового зростання. Рівень загальної мотивації діяльності, що складається під впливом гігієнічних і потенційних чинників у персонала промислових підприємств, досягається, в основному, саме за рахунок потенційних чинників. Так, оцінка змісту праці, привабливість самої діяльності отримали високі бали практично на всіх промислових підприємствах.

Проведені дослідження дозволили визначити стратегічну лінію оптимізації методів стимулювання трудової мотивації – це діяльність кадрових служб. Найбільш ефективними заходами підвищення трудової мотивації є планування ділової кар'єри фахівців з використанням результатів психологічної діагностики, виявлення перспективних фахівців і висунення їх у резерв, практика закріплення фахівців і молодих керівників за кураторами-наставниками з числа керівників служб, відділень, дирекцій, розробка індивідуальних програм підготовки молодих фахівців і керівників, планомірна робота з підвищення професійних знань і набуття нового досвіду.

**Література:** 1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 275 с. 2. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала / И. В. Мишурова, П. В. Кутелев. – М.: ИКЦ "МарТ", 2003. – 215 с. 3. Нестерчук В. П. Мотивация и мотивационный менеджмент. – К.: Издательство Европейского университета, 2001. – 144 с.

УДК 336.717.13

***Калініна Я. В.***

# ВПЛИВ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЛАСТИКОВИХ КАРТОК НА ДОХІД БАНКУ

Операції з використанням платіжних карток набувають все більшого поширення на ринку фінансових послуг України. Відбувається поєднання позицій інтересів як фінансових установ, так і нефінансових інститутів, наслідком цього процесу є поява взаємодоповнюючих продуктів, що призводить до формування нового сегменту послуг, який становить інтерес для подальшого вивчення як з практичної, так і наукової сторін [1].

Метою є розробка заходів стосовно поширення обігу та емісії платіжних карток на ринку фінансових послуг України та розробка заходів стосовно подолання проблем щодо його активізації.

Процес взаємодії фінансових установ та нефінансових інститутів розглядається у наукових працях таких вітчизняних вчених, як Н. Єрохіна, А. Мороз, О. Гаманкова, В. Міщенко, О. Махаєва.

Пластикові картки відіграють ключову роль у переведенні масових платежів на безготівкову основу. Самі по собі вони не є грішми і не здійснюють обігу. Вони лише є підтвердженням того, що їхні власники мають на своїх рахунках певну суму грошей, яку можуть привести в рух з допомогою картки і погасити свої зобов'язання. Тому емісія карток не збільшує загальної маси грошей в обігу.

На основі статистичних даних (індикативні дані НБУ та інформаційних центрів України) можна відмітити позитивні тенденції розвитку еквайрингу на фінансовому ринку України [2]. У процесі дослідження ситуації на ринку карткових продуктів України виникає необхідність оцінити ступінь зв'язку в змінах таких статистичних показників, як плата за надані послуги банком (що є фактично доходом банку), обсяги коштів на рахунках клієнтів, термін використання пластикової картки

© Калініна Я. В., 2009

та статтю клієнтів [3]. Плата за надані банківські послуги − це сума коштів, які сплачує клієнт за усі фінансові послуги, що надаються в банківській мережі (виписки з рахунку, SMS-банкінг тощо). Для виявлення взаємозв'язку між зазначеними статистичними показниками було сформовано вхідну базу даних, яка є сукупністю статистичних показників [4]. Для попереднього аналізу динаміки обраних показників слід розрахувати матрицю множинної кореляції [4]. Припустимо, що між платою за надані послуги банком (що є фактично доходом банку), обсягом коштів на рахунках клієнтів, терміном використання пластикової картки клієнтами існує лінійний кореляційний зв'язок, який можна виразити у вигляді рівняння прямої: $y_x = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2$ , де $x_1$ − обсяг коштів на рахунку; $x_2$ − термін використання; y − плата за надані послуги банком; $a_0$ $b_1$ $b_2$, − параметри рівняння регресії [4].

Оцінкою тісноти зв'язку при множинній лінійній регресії служить коефіцієнт множинної кореляції R, що розраховується за формулою: $R = \{b_1 [x_1 / y] r yx_1 + ... + b_n [x_n / y] r yx_n\}$ 1/2. Найтісніший зв'язок плата за надані послуги має з обсягами коштів на рахунку (0,78%) та терміном використання пластикової картки (0,63%). Спостерігається залежність обсягу коштів на рахунку від терміну використання (0,82%), але коефіцієнт кореляції не перевищує нормативного показника (0,85%), тому в подальших розрахунках будуть враховуватись обидва ці показники [5]. Рівняння регресії матиме такий вигляд: $y_x = 3,84 + 5,82x_1 + 0,07x_2$. Отримане рівняння дає уявлення про вплив обсягів коштів на рахунку клієнтів та терміну користування пластиковою карткою на плату за надані послуги банком, що фактично є доходом банку [4].

Проведений кореляційно-регресійний аналіз свідчить, що побудована модель є адекватною [4]. Аналіз коефіцієнтів кореляції показує, що між платою за банківські послуги та обсягом коштів на рахунках клієнтів, а також між платою за банківські послуги та терміном використання пластикової картки існує тісний кореляційний зв'язок. Він дозволяє встановити закономірності зміни доходу банку залежно від поводження різних факторів (обсягами коштів на рахунках клієнтів та терміном використання пластикової картки), визначити їх вплив на його величину, встановити, які з них є основними, а які − другорядними.

**Література:** 1. Єрохіна Н. А. Електронні гроші в платіжній системі держави / Н. А. Єрохіна, О. Г. Микитіна // Фінанси України. – 2002. – №3. – 4 – С. 139. 2. Гаманкова О. О. Облік і аудит у страхових організаціях: Навч. посібн. для студ. вищ. навч. закл. – К.: ВД "КНЕУ", 2007. – С. 237. 3. Міщенко В. Електронні гроші: поняття, стан українського ринку та перспективи розвитку / В. Міщенко, О. Махаєва // Банківська справа. – 2007. – №3(75) – С. 12. 4. Суровцев И. С. Интегральная оценка и управление качеством территорий / И. С. Суровцев, И. Б. Руссман, В. М. Умывакин // Управление качеством: Труды регион. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГТУ, 2003. – С. 23 – 31. 5. Мороз А. М. Банківські операції. – К.: КНЕУ, 2002 – С. 424.

***Комир Н. В.***

УДК 658:339.9

# ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

В условиях международной конкуренции, постоянно меняющейся внешней среды, нестабильных политических отношений отечественные предприятия активно работают не только на национальном, но и зарубежных рынках. Реализация национальных интересов украинских предприятий за рубежом происходит посредством внешнеэкономической деятельности (ВЭД), роль которой постоянно возрастает. ВЭД предприятий должна быть эффективной, поэтому определение экономической эффективности необходима для принятия рациональных управленческих решений, то есть оценка ВЭД предприятий сводится к выбору альтернативных вариантов сделок. Вышеуказанные положения обуславливают актуальность данной работы.

Анализу экономической эффективности ВЭД предприятий посвящены работы таких зарубежных ученых: А. С. Бурова [1], А. И. Муравьева, А. Ф. Мухина, Ю. А. Григорьева [2], Т. В. Миролюбовой [3] и др. Среди отечественных ученых, которые сделали значительный вклад в развитие научно-теоретических и практических основ оценки ВЭД предприятия, следует отметить Г. А. Филатову [4], П. А. Орлова [5], А. И. Яковлева [6] и др. Несмотря на высокий уровень разработки этой проблемы на теоретико-методическом уровне (большое внимание уделено анализу эффективности экспорта и импорта именно товаров), вопросы, связанные с формированием оценки ВЭД предприятия, остаются недостаточно освещенными.

© Комир Н. В., 2009

Целью данного исследования является анализ методик оценки эффективности ВЭД предприятий. Достижение поставленной цели происходит на основе выявления преимуществ и недостатков используемых методик оценки ВЭД предприятий.

В экономической литературе [1 − 6] под оценкой понимается определение экономической эффективности ВЭД предприятий. В таблице представлены результаты анализа используемых методик определения экономической эффективности ВЭД предприятий.

Таблица

**Сравнительный анализ развития методического обеспечения оценки ВЭД-предприятий**

| Период | Название применяемой методики | Преимущества методики | Недостатки методики |
|---|---|---|---|
| 50 – 90 гг. XX ст. | "Временная методика определения экономической эффективности внешней торговли", Методика определения экономической эффективности внешнеэкономических связей СССР (Методика ЭВЭС), Методика определения бюджетной эффективности внешней торговли и Методика определения экономической эффективности международных перевозок | Комплексность (оценки всех видов ВЭД, существовавших на тот момент), расчет показателей в динамике, возможность планирования и прогнозирования | Не учитывалась специфика деятельности предприятий, не принималось во внимание влияние внутренних и внешних факторов на объемы экспорта и импорта различной продукции, не учитывалась степень развития, специализации и конкурентоспособности продукции отдельных отраслей |
| 1990 – 2000 гг. | Используются отдельные показатели Методики ЭВЭС | Простота расчетов | Не устранены недостатки показателей методики ЭВЭС |
| 2000 г. и до настоящего времени | Не существует единой методики оценки ВЭД предприятий различных отраслей, используются лишь отдельные подходы, которые не позволяют исследовать ВЭД предприятия и учесть влияние различных факторов на нее | | |

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что в настоящее время не существует комплексной методики оценки ВЭД отечественных предприятий. Определение положительных и отрицательных сторон проанализированных методик способствует совершенствованию системы оценки ВЭД предприятий и на основе этого путем разработки такой методики, которая будет учитывать их (преимущества и недостатки), позволит повысить уровень принимаемых решений в области ВЭД.

В дальнейшем исследование будет проводиться в направлении формирования интегрального показателя оценки ВЭД предприятия с учетом специфики его деятельности.

**Литература:** 1. Буров А. С. Эффективность внешней торговли России: методология расчетов. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 80 с. 2. Муравьев А. И. Анализ внешнеэкономической деятельности предприятий / А. И. Муравьев, А. Ф. Мухин, Ю. А. Григорьев. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 144 с. 3. Миролюбова Т. В. Совершенствование внешнеэкономической деятельности предприятий в условиях рыночной экономики [Текст]: Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд.экон.наук:08.00.05. – Екатеринбург, 1992. – 20 с. 4. Філатова Г. О. Оптимізація структури експорту як елемент організаційно-економічного механізму визначення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства. – К.: Знання України, 2004. – 24 с. 5. Орлов П. А. Особенности определения эффекта от экспорта машин и оборудования с длительным производственным циклом изготовления / П. А. Орлов, Е. М. Крамарева // Економіка промисловості. – 2005. – №2(28). – С. 118 – 124. 6. Яковлєв А. І. Удосконалення методів визначення ефективності зовнішньоекономічної діяльності // Фінанси України. – 1998. – №9. – С. 28 – 34.

УДК 005.21:331.101.3

***Корсаков Д. О.***

# ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЗІ СТРАТЕГІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з головних складових успішної діяльності підприємства будь-якої форми власності є здатність керівника координувати стратегію підприємства з мотивацією персоналу до якісного виконання своїх обов'язків. Керівники втілюють свої рішення в дію, застосовуючи на практиці основні

© Корсаков Д. О., 2009

принципи мотивації. Створення ефективної системи мотивації і постійне її удосконалення – це достатньо актуальні процеси на сьогоднішній день, тому що для сучасних підприємств ефективність праці та якість трудового життя своїх працівників складає основну цінність в досягненні цілей.

Метою даної статті є дослідження взаємозв'язку системи мотивації персоналу зі стратегією підприємства.

Відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході стали А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клеланд, В. Врум та ін. Істотний внесок у створення і розвиток теорій мотивації зробили українські вчені, такі, як М. Вольський, Г. Цехановецкий, М. Туган-Барановський. Серед відомих вчених, які займаються питаннями стратегічного управління, слід відмітити І. Ансоффа, А. Бандурина, П. Друкера, Д. Довгань, Ф. Котлера, В. Нємцова, В. Родіонову, А. Стрікленда, А. Томпсона та багатьох інших.

Вивчення проблем мотивації має як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення. Від того, як розуміє кожна людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи та можливість порівнювати цілі розвитку підприємства з потенціалом, який наявний і якого можна досягти, проводити процес формулювання стратегії відповідно до внутрішніх та зовнішніх можливостей розвитку підприємства та потенціалу працівників у досягненні цілей, організовувати і стимулювати діяльність підприємства щодо досягнення цілей на основі забезпечення виконання розроблених стратегій [1].

Найбільш поширеними стратегіями, які використовуються в бізнесі, є:

1) стратегія стабільності;

2) стратегія зростання;

3) стратегія скорочення;

4) комбінована стратегія [2].

Важливим моментом в реалізації стратегії підприємства повинна стати система мотивації персоналу, оскільки саме від ефективності їх праці залежить можливість досягнення поставлених цілей. Сучасні системи мотивації, які діють на вітчизняних підприємствах, враховують потреби працівників, однак вони не завжди сприяють досягненню цілей, які стоять перед підприємствами. У зв'язку з цим, автором даної статті пропонується взаємозв'язати стратегію підприємства та систему мотивації.

Традиційно виділяють два підходи до вивчення теорій мотивації. Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, що і є основним мотивом їхнього проведення, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга, Девіда Мак Клелланда. Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. Тут говориться про розподіл зусиль працівників і вибір визначеного виду поведінки для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія чекань, або модель мотивації за В. Врумом, теорія справедливості і теорія або модель Портеру–Лоулера [3 – 5].

Новою системою мотивації, яка дозволяє зорієнтувати працівників на максимально ефективне досягнення цілей, які стоять перед підприємством відповідно до його стратегії, є преміювання співробітників на основі ключових показників діяльності (KPI).

Нижче перерахуємо основні моменти, які пов'язані з ключовими показниками ефективності та їх впровадженням на вітчизняних підприємствах:

1) KPI пов'язані з ієрархічними цілями підприємства;

2) KPI індивідуальні та передбачають особисту відповідальність;

3) KPI є вимірювальними та їх легко перевірити;

4) кількість KPI обмежена;

5) KPI прямо мотивують на досягнення результату;

6) KPI впливають лише на розмір премії;

7) KPI розробляють колегіально.

При розробці системи преміювання, основаної на KPI, важливо визначити такі основні параметри даної системи:

1) види преміювання та періодичність преміювання;

2) показники, на основі досягнення яких будуть визначатися премії та порядок розрахунку премії за кожним показником;

3) порядок розрахунку премії за кожним видом преміювання.

Ключові показники діяльності слід формувати залежно від того, який вид стратегії реалізується в певний час на підприємстві. Такий підхід дозволить регулювати трудову діяльність працівників у певному напрямку.

Таким чином, дослідження взаємозв'язку системи мотивації персоналу зі стратегією підприємства є актуальним питанням для сучасного управління підприємством, оскільки дозволяє скоординувати роботу керівництва та найманих працівників для досягнення певних цілей.

---

**Література:** 1. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: Навч. посібн. / З. Є. Шершньова, С. В. Оборська. – К.: КНЕУ, 1999. – 384 с. 2. Гончарова С. Ю. Стратегічне управління: Навч. посібн. / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 172 с. 3. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 5-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 557 с. 4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с. 5. Шапиро С. А. Мотивация. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008. – 224 с. 6. Шаховой В. А. Мотивация трудовой деятельности: Учебн.-метод. пособ. / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. – М.: Изд. "Альфа-Пресс", 2006. – 332 с.

УДК 005.915

*Кузьминчук Н. В.*

*Ломідзе Н. Г.*

# УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Проблеми управління потенційними фінансовими можливостями підприємства актуалізовані сучасними економічними процесами. Трансформація суспільно-економічного ладу в країні, формування ринкової інфраструктури, кризовий стан окремих підприємств закономірно призводить до втрат фінансового потенціалу. Саме це обумовлює необхідність дослідження та розробки ефективної системи управління фінансовим потенціалом підприємства в умовах світової фінансової кризи.

Управління фінансовим потенціалом підприємства набуває необхідності з метою максимально повної реалізації потенційних можливостей підприємства в мінливих умовах їх функціонування. Тому головна мета дослідження – сформувати оптимальну структуру управління фінансовим потенціалом, яка б реагувала на зміни напрямів розвитку підприємства. Розроблення механізму управління фінансовим потенціалом підприємств проведено на основі методів теоретичного узагальнення і порівняння.

Проблеми управління потенціалом і потенційними можливостями підприємств є предметом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних авторів: І. Ансоффа, А. А. Томпсона, А. Дж. Стрікленда, В. В. Ковальова, Г. Б. Клейнера, Б. М. Мочалова, О. С. Федоніна, З. Є. Шершньової, Б. І. Крижанівського, А. Е. Воронкової, Б. П. Плишевського, І. Р. Бузько та ін.

Розробка послідовних етапів, реалізація процесу управління фінансово-економічним потенціалом передбачає проведення ряду попередніх заходів, зокрема: аналіз динаміки основних фінансових процесів, що відбуваються на підприємстві в поточний момент часу за всіма функціональними напрямами, тобто оцінка зміни рівня фінансового потенціалу; визначення напрямів і подальша розробка програми розвитку підприємства відповідно до визначених довгострокових цілей; збір, аналіз і обробка інформаційних потоків, що надходять із внутрішніх та зовнішніх джерел підприємства з метою формування системи інформаційного супроводу процесу управління фінансовим потенціалом підприємства. Зазначені заходи створюють основні вихідні передумови для прийняття управлінських рішень щодо фінансового потенціалу підприємства (рисунок).

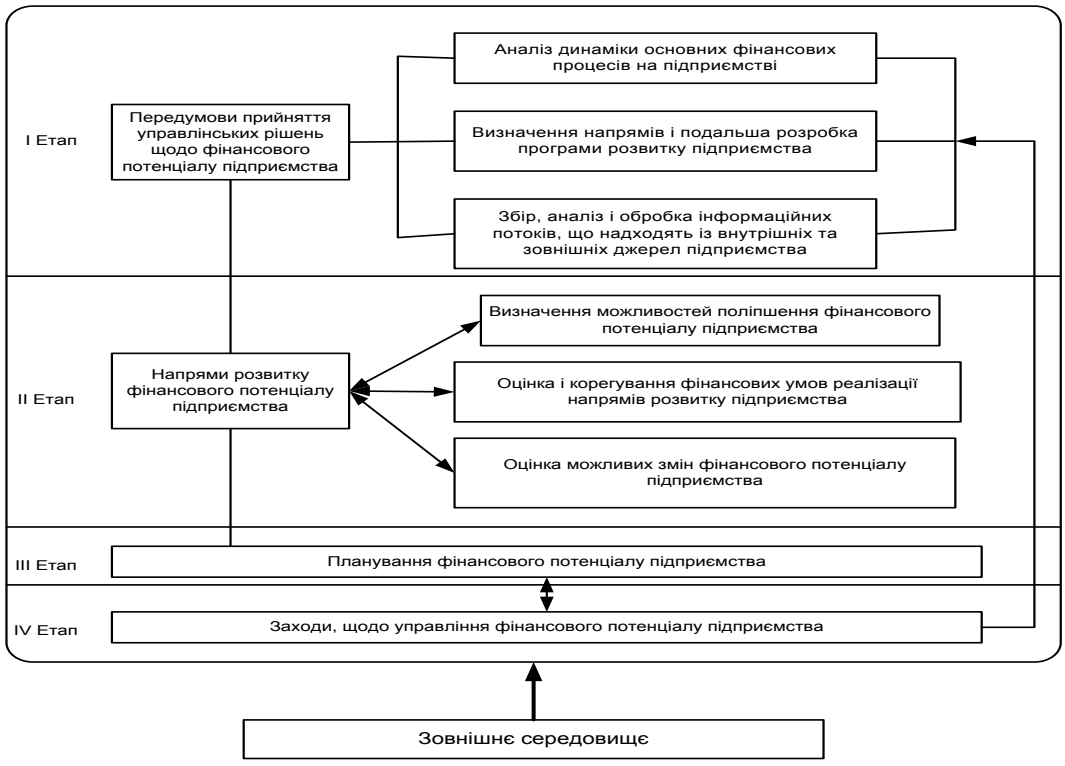


Рис. **Поетапна схема управління фінансовим потенціалом підприємства**

© Кузьминчук Н. В., Ломідзе Н. Г., 2009

При управлінні фінансовим потенціалом підприємства, йому притаманні такі загальні ознаки [1, с. 145]: наявність економічного потенціалу підприємства, причинний зв'язок між його складовими, наявність керуючої і керованої підсистем; динамічний характер економічного потенціалу підприємства; здатність системи економічного потенціалу підприємства змінюватися під впливом факторів незалежно від розміру цих впливів; збереження, передача і перетворення інформації.

Проте при цьому необхідно враховувати, що підприємство становить відкриту систему, що характеризується наявністю безупинних обмінних процесів із його зовнішнім середовищем. Це означає, що зміна хоча б одного параметра, який визначає позицію підприємства, призведе до зміни всіх інших взаємопов'язаних параметрів. Зміни в макросередовищі можуть не лише створити сприятливі можливості й загрози для подальшого існування і розвитку підприємства, але й посилити чи послабити його фінансовий потенціал.

Слід зазначити, що алгоритм, на думку ряду авторів, повинний формуватися в розрахунку на конкретного виконавця і бути керівництвом до дії [2, с. 326]. Іншими словами, алгоритм становить зрозуміле і точне розпорядження виконавцю зробити певну послідовність дій для досягнення зазначеної мети чи рішення поставленої задачі [3, с. 548].

Таким чином, оптимально побудований алгоритм дозволяє реалізовувати оптимальні підходи до управління фінансовим потенціалом підприємства на кожному з етапів даного процесу. Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні наявних теоретичних положень щодо удосконалення управління фінансовим потенціалом підприємства.

**Література:** 1. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – 3-е. изд., перераб. – М.: Изд. МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 332 с. 2. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством: Навч. посібн. – К.: ЦУЛ, 2003. – 504 с. 3. Зуб А. Т. Системный стратегический менеджмент: методология и практика / А. Т. Зуб, М. В. Локтионов. – М.: Генезис, 2001. – 752 с.

***Кулинич Т. В.***

УДК 331.101.3

# ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

У сучасних умовах промислові підприємства України працюють під впливом багатьох негативних чинників, які зменшують не тільки прибуток підприємства, але також деформують трудові мотиви багатьох працівників. На мотивацію праці людини безпосередньо впливають особисті потреби, що носять активний характер, управляють спонукальним мотивом діяльності, направленої на задоволення потреб. Мотивація вибору того чи іншого способу дії залежить від ціннісних орієнтацій людини. Направленість ціннісних орієнтацій визначають потреби, їх підпорядкованість та роль у свідомості особистості. "Ціннісні орієнтації суб'єкта або групи людей – це система цінностей, з оцінкою їх важливості, що зумовлює спрямованість поведінки людини" [1, с. 115].

Вивченню трудових цінностей, ціннісних орієнтацій працівників присвячено багато опублікованих робіт [1 – 3]. На цей час, за даними досліджень [4 – 6], працівників, насамперед цікавлять трудові цінності, пов'язані з матеріальним добробутом. Мотивація, яка заснована на заробітку, акцентує увагу на розподілі та перерозподілі вже створеного, але стимулів, таких, як підвищення ефективності виробництва, на жаль, не містить. Логічним завершенням цього процесу є те, що цікавість до самої праці на рівні практичної свідомості перестала бути змістовно утворювальним мотивом трудової діяльності та замінила мотив "обов'язок". Недосконаліть сучасних систем мотивації, що існують на підприємствах, полягає у невизначеності трудових цінностей працівників, мотивів привабливості, задоволеності організацією праці тощо.

Метою даної статті є спроба виявити недоліки в організації праці на вітчизняних промислових підприємствах, підкреслити необхідність постійного опитування працівників щодо їх мотивів та потреб, що дозволить значно удосконалити систему мотивації праці на підприємстві.

Існує тісний зв'язок між ціннісними орієнтаціями й мотивами діяльності людини. Внутрішній вибір того чи іншого вчинку, його мотивація багато в чому залежить від тих ціннісних орієнтацій, що характерні для людини. Тому для формування ефективних мотиваційних важелів і стимулів

© Кулинич Т. В., 2009

системи мотивації праці необхідно ретельне і всебічне вивчення трудових цінностей і мотиваційних настанов працівників підприємств.

Соціологічне опитування на вітчизняних підприємствах (Луцький ремзавод "Мотор", Запорізький "Мотор-Січ", Первомайський машзавод, Вовчанський агрегатний завод, Харківський машинобудівний завод "ФЕД") охопило такі важливі фактори, як задоволення рівнем організації праці, виконуваною роботою, мотиви привабливості праці, оснащеність робочих місць устаткуванням, задоволеність своєю працею і заробітною платою, мотиви трудової діяльності й зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами роботи. Існуюча організація праці не відповідає повною мірою прояву здібностей працівників і роботі з повною віддачею, але за рідкісним винятком більшість опитаних відзначила задоволеність виконуваною роботою (53 – 73% опитаних). Усі заходи щодо удосконалювання організації праці повинні бути в першу чергу, спрямовані на підвищення соціальної й творчої активності, самостійності в роботі. В умовах ринкової економіки недостатньо тільки виконувати свої посадові інструкції, без ініціативи та самостійності. Тому зростають вимоги до працівників та їх якостей. З цього погляду цікаві дані про мотиви привабливості в праці на підприємствах України. У числі перших працівники назвали такі мотиви привабливості, як робочий колектив, робота з людьми, різноманітність, складність, новизна, можливість прояву своїх знань, досвіду, самостійність у роботі. Дослідження минулих років та дослідження, проведені автором, дають підстави вважати, що серед мотиваторів трудової діяльності перше місце займає заробітна плата. Цей мотиватор поставили на перше місце всі працівники підприємств (59 – 81%). Задоволеність організацією праці визначається також рівнем технічної оснащеності робочих місць, що, на думку опитаних, не відповідає їх запитам. У середньому тільки кожне четверте робоче місце оснащено всім необхідним устаткуванням, а майже половина опитаних указали на недостатню оснащеність. Близько 30% відзначили, що мають лише істотно необхідне. За винятком Вовчанського заводу, де не знайшлося працівників, задоволених своєю працею й рівнем заробітної плати, на інших підприємствах задоволені за зазначеними вище ознаками від 4,5% (Луцьк) до 24% (Харків) робітників. Однак переважна частина опитаних у межах від 28% (Харків) до 93,4% (Вовчанськ) не задоволені ні рівнем оплати праці, ні своєю працею.

Таким чином, системи мотивації, які функціонують на обстежених підприємствах, малоефективні, тому що переважна частина опитаних не відчуває зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці.

Зміцненню такої залежності, на погляд автора, повинні сприяти зміна порядку й процедури встановлення тарифних ставок, посадових окладів з урахуванням кваліфікації, стажу роботи й результатів праці. Важливим фактором установлення більш тісної залежності оплати і результатів праці повинна стати система щорічної атестації працівників (як свідчать результати дослідження, системи атестації, що діють на підприємствах, функціонують формально).

Як видно за результатами соціологічного дослідження, матеріальна мотивація працівників далека від досконалості, тому що її вплив на підвищення зацікавленості працівників у результатах праці залишається мінімальним і не сприяє розвитку творчого потенціалу і ділових якостей.

У цілому, на всіх досліджених підприємствах виявлено багато недоліків в організації праці. Робота, яку виконують працівники, здебільшого не задовольняє їх вимоги, не сприяє розвитку здібностей. У першу чергу, як свідчать результати опитування, керівнику необхідно звертати увагу на створення сприятливої атмосфери у робочому колективі, надавати працівникам можливість проявляти свої творчі знання та досвід, самостійність у роботі. Дуже важливим кроком до підвищення задоволеності працівників своєю працею є оптимізація рівня заробітної плати, її зв'язку з кінцевими результатами роботи, достатня оснащеність робочих місць працівників. Таким чином, система мотивації праці на будь-якому підприємстві може бути ефективною лише за умов періодичного, повного опитування працівників про існуючі недоліки як в організації, в оплаті праці, так і у задоволенні потреб працівників. Лише від керівництва підприємства залежить, наскільки сумлінно будуть виконуватись побажання працівників і, як наслідок, якими будуть відданість підприємству і рівень мотивації працівників.

---

**Література:** 1. Хает Г. Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды / Г. Л. Хает, А. Л. Еськов. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 554 с. 2. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала: Учебн. практ. пособ. / И. В. Мишурова, П. В. Кутелев. – М.: ИКЦ "МарТ"; Ростов н/Д: Изд. центр "МарТ", 2003. – С. 131 – 141. 3. Еськов А. Л. Менеджмент мотивации труда станочников / А. Л. Еськов, В. И. Кулийчук. – Донецк, 2003. – С. 43 – 87. 4. Верещагина Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала: Научное издание / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Харьков: Изд. Гуман. Центр, 2002. – 152 с. 5. Данюк В. Формування мотиваційної політики на підприємствах машинобудування / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 36 – 40. 6. Сушкина А. Мотивация к труду / А. Сушкина, Н. Игнатов // Человек и труд. – 2006. – №5. – С. 86 – 87.

*Кучинская М. А.*

УДК 339.138

# АГРЕССИВНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК ПРИОРИТЕТНЫЙ ПО ОТНОШЕНИЮ К ТРАДИЦИОННОМУ

Очевидно, что в сложившихся на рынке экономических условиях, перед малыми и крупными предприятиями в большинстве стран мира и в Украине возникает множество проблем и трудных вопросов. Для того чтобы справиться с этим, необходима определенная гибкость, новаторство в подходах и использование положительного опыта других стран.

Рынок изначально подразумевает под собой агрессивность среды, но на данном этапе уровень такой агрессивности приобретает все большие масштабы, "гуманное" поведение на рынке уже давно перешло в область теории, а на практике это постоянное соперничество и борьба интересов. Маркетинг – важнейший аспект эффективной деятельности предприятия, а его разработке уделяется все большее внимание, потому невозможно преувеличить его актуальность.

Вопросу маркетинга, в том числе и агрессивного маркетинга, уделяли внимание такие авторы, как Ф. Котлер и М. Портер, известнейшие учене: Джек Траут – президент компании Trout & Partners, Н. И. Гавриленко, П. С. Завьялов, В. Г. Демидов и многие другие авторы статей, монографий и учебников по данному вопросу.

Реальность продолжает диктовать свои условия. Знание того, что именно хотят потреблять покупатели, уже не является самоцелью для маркетинговых условий. И хотя классическая концепция маркетинга по Котлеру говорит о том, что в первую очередь необходимо выявлять неудовлетворенные потребности и выявлять комплекс инструментов для того, чтобы удовлетворить их, экономика сегодняшнего дня вносит свои существенные коррективы.

Знание того, что хотят люди, не слишком-то помогает фирме, если эту потребность уже обслуживает десяток других компаний. "Когда American Motors игнорирует потребности покупателей, она добивается гораздо большего успеха… Те компании, которые следуют советам классических маркетологов, наблюдают, как исчезают их миллионы в бесплодных усилиях по ориентации на потребителя…"[1, с. 3].

Целью данной работы является изучение агрессивного маркетинга, сложившегося на данном этапе, и анализ несостоятельности применения классических маркетинговых подходов в рамках предприятия.

"Чтобы сегодня добиться успеха, – считает Траут, – компания должна начать ориентироваться на конкурентов. Она должна искать слабые места в их позициях и устраивать маркетинговые атаки, нацеленные именно туда. Многие добившиеся в последнее время процветания компании подтверждают это" [1, с. 4]. Таким образом, данное высказывание еще раз подтверждает тот факт, что именно инновационный маркетинг более соответствует сегодняшним реалиям.

Но при этом очень важно помнить о своевременности, четкости и продуманности маркетинговых программ, иначе невозможно будет добиться поставленной задачи, то есть удержаться на рынке и вытеснить конкурента. Агрессивность же сама по себе не подразумевает под собой успеха для конкретной фирмы. В маркетинговых войнах идет "борьба за умы", за сознание покупателя, следовательно, важно понять их логику и мотивы поведения, а в случае агрессивного маркетинга еще и воздействовать на них определенным образом.

Важна дифференциация, позициирование компании как особенной, в частности особенным должен быть подход к потребителю продукции этой компании. Здесь важно все:

брэнд, его узнаваемость и запоминаемость;

девиз, отражающий основную направленность компании и соответствие ее интересам покупателей;

новаторство в подходах к производству, продвижению и сбыту товаров;

качественная и многоуровневая реклама, обеспечивающая, опять-таки, узнаваемость;

поиск новых ниш рынка и продвижение на них и т. д.

Еще один важный момент: всегда ли выживают только крупнейшие компании или у мелких фирм все же есть шанс на выживание. "Искусство войны с численно более слабой армией, – говорил Наполеон, – заключается в том, чтобы всегда иметь в точке атаки или обороны большие силы, чем у врага" [1, с. 4]. Конечно, имея большие размеры и большие финансовые возможности как на рекламу, так и на прочие многочисленные издержки, большой фирме проще в каком-то смысле. Но применив так называемый "принцип силы" мелкие компании также могут стать конкурентами в борьбе за рынок. Главное четко определить наиболее важную точку приложения этой силы и подобрать соответствующие методы стимулирования потребителя.

Успешные брэнды сосредотачиваются на уже имеющихся словах или концепциях и не изменяют свой имидж. Чтобы выжить, новые брэнды в свою очередь должны предложить что-то креативное, позициированное как острая необходимость и максимальная выгода для потребителя. К

© Кучинская М. А., 2009

сожалению, не всегда это производится достоверно и честно, но в таком случае потребителей очень сложно будет удержать, даже если удастся привлечь. В данном случае агрессивность будет иметь негативные последствия.

Таким образом, можно сказать, что в области маркетинга существует немало нерешенных вопросов или теоретических наработок, нереализованных на практике. Маркетинг должен развиваться в сторону того, чтобы быть в меру агрессивным, легким для восприятия и понятным.

---

**Литература:** 1. Виноградова Е. (По Джеку Трауту) Агрессивный маркетинг // MarketingMix. – 22.03.2004. – С. 7. 2. Стратегическое управление современной организацией // Управление персоналом. – 2004. – №16. – С. 70 – 73. 3. Стратегическое управление современной организацией // Управление персоналом. – 2004. – №22. – С. 69 – 72. 4. http://lenta.kh.ua/article/2004/11/03//.

УДК 658.628:621.002.6

***Лаврентьєва Л. С.***

# СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ АСОРТИМЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних ринкових умовах для підприємств-виробників усе більш актуальною постає проблема вибору асортименту і параметрів продукції, яка безпосередньо пов'язана з глибоким вивченням внутрішнього й зовнішнього ринків збуту, аналізом споживчих якостей продукції, виявленням тенденцій розвитку аналогічної продукції, застосуванням сучасних методів прогнозування. Розробка асортиментної політики підприємства – дуже складний та відповідальний етап стратегічного планування. Окремі асортиментні групи продукції підприємств виступають у ролі стратегічних бізнес-одиниць (СБО), які забезпечують збалансованість попиту та пропозиції на ринку за умов реалізації загальної стратегії підприємств [1]. У той же час, невизначеність поняття "асортиментна політика" за сучасних умов спричиняє неадекватні дії вітчизняних підприємств у цьому напрямку. Тому нагальною потребою є визначення поняття "асортиментна політика" з позиції концепції стратегічного управління.

Мета дослідження поняття "асортиментна політика" полягає у виявленні його змістовних складових методом аналізу та синтезу.

У науковій літературі зустрічаються різноманітні визначення цього терміна, які потребують удосконалення з позиції концепції стратегічного управління підприємством. Наприклад, Л. А. Полонська визначає асортиментну політику як систему поглядів та комплекс заходів з управління торгівельним асортиментом, які включають загальні напрями формування асортименту торгівельної мережі організації, що відповідають вимогам рівня або культури народного споживання, інтересам народного господарства [2, с. 7 – 8]. Безперечною перевагою цього визначення є його масштабність, оскільки автор робить акцент на взаємозв'язку діяльності підприємства з інтересами народного господарства країни та рівнем культури народного споживання. Разом з тим, слід відзначити, що заходи з управління асортиментом продукції включають не тільки напрями формування асортименту продукції.

Згідно з класичним процесом управління, який визначено М. Месконом у [3], процес управління містить в собі етап планування, етап організації, етап мотивації та етап контролю. З точки зору автора, у визначенні терміна "асортиментна політика" необхідно врахувати всі етапи процесу управління, а не тільки перший, до якого можна віднести визначення напрямів формування асортименту продукції.

У свою чергу, Ф. Н. Алескеров визначає асортиментну політику як сутність вираження конкретних форм управління ринком у частині забезпечення структури асортиментної збалансованості попиту та пропозиції з урахуванням цільових орієнтирів [4, с. 73]. Перевагою цього визначення асортиментної політики є висвітлення ролі асортименту продукції як інструмента збалансування попиту та пропозиції на ринку. У той же час автором недостатньо чітко сформульовані цільові орієнтири підприємства та споживачів продукції, оскільки відображення у визначенні асортиментної політики двох учасників ринкових відносин (виробника та споживача) потребує подальшого розвитку в напряму визначення цільових орієнтирів для кожної сторони.

Р. В. Ноздрьова розглядає асортиментну політику підприємства як систему заходів із визначення набору товарних груп, яким слід надати перевагу для успішної роботи на ринку та які забезпечують економічну ефективність діяльності фірми в цілому [5, с. 186]. Таке визначення асортиментної політики потребує подальшого розвитку з позиції концепції стратегічного управління підприємством.

---

© Лаврентьєва Л. С., 2009

Таким чином, враховуючи переваги та недоліки визначень поняття "асортиментна політика", які наведено вище, автор пропонує таке тлумачення поняття. Асортиментна політика – це концепція у сукупності з комплексом заходів щодо планування, організації, мотивації і контролю стосовно асортименту продукції підприємства, яка забезпечує структуру асортиментної збалансованості попиту та пропозиції на ринку з урахуванням максимального задоволення вимог споживачів до параметрів і якості продукції та дотримання власних економічних інтересів підприємства згідно з обраною ним стратегією та відповідає інтересам національного господарства.

У новому визначенні поняття "асортиментна політика" враховано основні етапи процесу управління асортиментом продукції, цільові орієнтири учасників ринкових відносин, положення концепції стратегічного управління, а також значення діяльності окремого підприємства для національного господарства країни у певний етап розвитку суспільства. Урахування ознак, які наведено у понятті "асортиментна політика", при визначенні перспективності окремих СБО вітчизняних підприємств, на думку автора, сприятиме підвищенню їх соціально-економічної ефективності.

Для подальшої реалізації асортиментної політики на вітчизняних підприємствах, з точки зору автора, доцільно застосовувати матричні моделі стратегічного управління. Зокрема, модель General Electric дозволяє визначити перспективність всіх СБО підприємства, виходячи з їх конкурентних позицій та ефективності бізнесу. Класичну модель General Electric можна більш тісно адаптувати для стратегічного управління асортиментом та параметрами продукції шляхом конкретизації конкурентних позицій СБО за ступенем задоволеності споживачів параметрами продукції, а ефективність бізнесу – за рівнем реалізації конкурентної стратегії підприємства окремою СБО. Остаточні рішення у сфері асортиментної політики приймаються керівництвом підприємств, виходячи з характеру розвитку СБО. Наприклад, сильні СБО потрібно розвивати, слабкі – ліквідувати, а до середніх СБО застосовувати вибірковий підхід для максимізації прибутку підприємства.

**Література:** 1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия; [Пер. с англ. С. Жильцов. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с. 2. Полонская Л. А. Формирование ассортимента товаров в розничной торговле / Л. А. Полонская, М. М. Турнянская. – К.: Техника, 1982. – 96 с. 3. Мескон М. Основы менеджмента / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; [Пер. с англ. Е. И. Кондратенко. – М.: Дело, 2004. – 799 с. 4. Алескеров Ф. Н. Ассортимент и качество товаров: управление в регионе / Ф. Н. Алескеров, А. Н. Яровников. – М.: Азернешр, 1989. – 183 с. 5. Ноздрева Р. В. Маркетинг: как побеждать на рынке / Р. В. Ноздрева, Л. И. Цыгичко. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 304 с.

***Лебедєв С. С.***

УДК 658.310.8.012.32

# ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК ЗАПОРУКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ КРИЗИ

Однією з характерних рис постіндустріального суспільства є посилення інтеграційних процесів в усіх сферах людської діяльності взагалі, та в економіці зокрема. Однак цей процес поряд з суттєвими перевагами має і певні вади. Саме ці вади відчуваються останнім часом повною мірою, оскільки економічна криза, що починалася в США як криза іпотечної системи, переросла у світову кризу, і Україна не залишилася осторонь цього процесу. Світова фінансова криза торкнулася майже кожної галузі економіки. Одночасне зниження попиту з боку торгівельних партнерів, зростання цін на імпортні товари та зниження цін на експортні призвели до того, що в Україні обсяг реального ВВП у січні 2009 року зменшився майже на 20% порівняно з січнем 2008 року. Оскільки зниження ВВП на 2% призводить до зростання безробіття в середньому на 1%, то за прогнозом директора Держслужби зайнятості Володимира Галицького можна очікувати зростання безробіття за цей період до 7 – 8% [1].

Однак навіть таке явище, як криза, має позитивний бік. Останнім часом при оцінюванні перспектив подолання кризи згадується висловлювання Джона Кеннеді, який підкреслив, що у китайській мові ієрогліф "криза" складається з двох частин, перша з яких означає погрозу, а друга – важливий момент, можливість [2]. І така можливість існує на кожному рівні господарювання, в кожному його прояві.

Метою дослідження є визначення ролі тренінгу особистісного зростання у підвищенні конкурентоспроможності працівників виробничого підприємства, що є запорукою збереження людського капіталу в умовах кризи, об'єктом – процеси формування лідерських якостей особистості. У процесі дослідження були поставлені та вирішені такі завдання:

© Лебедєв С. С., 2009

визначено місце тренінгу особистісного зростання в системі підготовки персоналу виробничого підприємства;

розглянута специфіка застосування системи тренінгів у контексті формування корпоративного мислення.

Дисбаланс на ринку зайнятості призводить до зростання конкуренції у сфері працевлаштування, що, в свою чергу, можна розглядати як можливість оновлення виробничих кадрів, їх перехід на новий рівень, який відповідатиме вимогам сучасного виробництва. У системі господарювання, що базується на конкурентній основі, під час кризи відбувається не тільки масова селекція ефективних власників, але й оновлення ідеологічних і політичних умов, зміна еліт [3].

Теорія еліт у сучасному вигляді була розроблена в роботах соціологів Роберта Міхельса, Гаетано Моска та соціолога й економіста Вільфредо Парето, який саме і запропонував термін "еліта" на початку XX сторіччя. Згідно з цією теорією правлячий клас не тільки прагне набувати та примножувати власне багатство, але й претендує на панування у духовній сфері та ключові позиції у набуванні та використанні наукових знань. У постіндустріальному суспільстві, якому притаманне постійне зростання ролі інтелектуального капіталу, набуває поширення підхід, згідно з яким оцінюється значущість еліти, її цінність [4]. Еліта розглядається не тільки як організована меншина, що здійснює керування суспільством, але і як найбільш значущий елемент соціальної системи, найбільш творча і продуктивна частина суспільства, яка обдарована високими інтелектуальними здібностями. Ця теза, яка була сформульована стосовно еліти, має таке ж саме значення і для визначення місця будь-якого працівника. Так, місце певної людини в постіндустріальному суспільстві значною мірою визначається її професійними знаннями, її вмінням і прагненням до постійного підвищення власного інтелектуального рівня, лідерськими якостями її як особистості.

У даній роботі проведено дослідження впливу індивідуального навчання за програмою особистісного зростання на успішність людини в бізнесі. Дослідження здійснювалося на базі тренінгового центру "100%", який працює за авторською методикою А. С. Казаріна [5; 6]. Згідно з цією методикою будь-яка організація розглядається як відкрита система, розвиток якої здійснюється в двох напрямках. Один з напрямків − це сукупність "ринок − споживач", тобто приймаються до уваги питання маркетингу, виробництва і збуту готової продукції. Другий напрямок − це сукупність "компанія − персонал", тобто здійснюється пошук найбільш ефективного використання внутрішніх ресурсів компанії. Дослідження проводилося шляхом закритого анкетування учасників тренінгу, різних за віком, соціальним статусом та освітою.

Статистичний аналіз показав, що розвиток лідерських якостей сприяє поширенню можливостей працевлаштування, а також є запорукою утворення власного бізнесу і підвищення його ефективності. Крім того, формат корпоративного тренінгу, який проводиться за замовленням керівництва підприємства, допомагає сформувати корпоративний дух, тобто відчуття єдиної команди, відповідальності за результат спільної справи. У межах такого тренінгу здійснюється підвищення кваліфікації менеджерів середньої ланки та топ-менеджерів. При цьому ефект спостерігається вже в перші півроку або навіть протягом навчання. Отримані результати співпадають з результатами досліджень, проведених на базі інших лідерських програм [7; 8].

Економічна криза змушує людину шукати нові можливості реалізації себе як працівника, нові шляхи підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці. Розвинення лідерських якостей, тобто здатності визначати цілі та шляхи їх досягнення, приймати рішення та нести за них відповідальність є одним із ефективних засобів розв'язання цих проблем як для окремої людини, так і для підприємства, на якому вона працює. Це можливо не тільки в рамках корпоративних бізнес-тренінгів, але й за індивідуальною програмою.

---

**Література:** 1. http://rus.newsru.ua/finance/19nov2008/bezrob.html. 2. http://feng-shui.ua/videoguides/danger-plus-opportunity-is-not-crisis.html. 3. http://ru.wikipedia.org/wiki/Кризис. 4. http://www.elitarium.ru/2003/12-/14/teorija_jelit.html. 5. Свидетельство госрегистрации авторских прав ПА#4165 от 21.04.01. р. // http://www.-trening.dn.ua/business/treiners/5. 6. Казарин А. С. Шаг в настоящее (Создай свою реальность…) / А. С. Казарин, Т. П. Казарина. – Днепропетровск: ЧП "Лира ЛТД", 2005. – 204 с. 7. Стаут С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с. 8. Маринина В. Лидеры уступили продавцам // Газета.24. Финансы+карьера. – 2008. – 1 декабря. – С. 4А-5А.

УДК 657.6

***Лебединська О. С.***

# МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АУДИТУ НАЙМАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

В умовах кризових процесів спостерігається стрімке загострення конкуренції на внутрішньому й зовнішньому ринках, великого значення набуває підвищення ефективності діяльності підп-

---

© Лебединська О. С., 2009

риємств. Будь-які заходи щодо підвищення ефективності підприємств неможливі без відповідного менеджменту персоналу, а саме його напряму − аудиту персоналу. При цьому першочергове значення має не стільки чисельність працівників, скільки їх якість, яка характеризується якісним найманням персоналу. Така ситуація обумовлює потребу регулювання процесу наймання персоналу з метою підвищення ефективної роботи усього підприємства. У зв'язку з цим тематика обумовлених питань є актуальною.

Вивчення методики аудиторської діяльності присвячені праці таких вчених, як М. Т. Білуха, Ф. Ф. Бутинець, Г. М. Давидов [1], Н. І. Дорош, С. Я. Зубілевич, Л. П. Кулаковська, Ю. П. Піча [2], І. І. Пилипенко [3], В. С. Рудницький, В. Я. Савченко [4], В. В. Собко та ін. Водночас слід відзначити, що дослідженню питань методики аудиту наймання персоналу приділяється значно менше уваги. Більш детально даний напрям розробляли В. Я. Савченко [4], Ю. Г. Одегов [5], С. К. Мордовин [6].

Тому метою даної статті є визначення методичних аспектів аудиту наймання персоналу підприємства в умовах сучасної економіки.

Останнім часом аудит наймання персоналу займає особливе місце в рамках управлінського аудиту. Відображаючи інтегруючу роль управління персоналом, даний напрямок аудиту персоналу досліджує питання відносно правильності реалізації визначених напрямів кадрової політики підприємства, які стосуються саме підбору персоналу.

Проведення аудиту залежить від успішності наймання персоналу, а саме: інформації стосовно потреби в персоналі, цілей організації, ситуації на зовнішньому ринку праці, діючих норм трудового законодавства, демографічної ситуації та ін. Оцінка виконання функцій підбору кадрів може бути здійснена за такими напрямами: час існування вакансії, відношення кількості отриманих запрошення до кількості прийнятих, кількість заповнених вакансій за рахунок власних працівників у загальній кількості вакансій, відношення вартості підбору до кількості працівників, які почали працювати, відношення загальних витрат на заробітну плату прийнятих до вартості їх підбору [5; 7].

Аудит наймання персоналу може використовуватись як метод, який визначає ефективність якісного та кількісного складу персоналу. Основна мета − експертиза правильності реалізації кадрової політики організації в питаннях відбору та найму персоналу.

Методика проведення аудиту персоналу недостатньо досліджена як в теоретичному, так і в практичному аспектах. Про це свідчить дослідження зарубіжних теоретичних джерел, які пропонують таку методику проведення аудиту наймання персоналу. Вона складається з двох основних етапів, це:

вартість найму;

витрати на адаптацію [5].

Перший етап аудиту включає в себе затрати, пов'язані з наймом персоналу: заробітна плата, включаючи всі витрати на соціальне забезпечення, співробітників підприємства, які пов'язані з процесом найму; інші витрати, які відповідають прямим (витрати на об'яви, гонорари консультантів, оренда приміщення для проведення співбесіди, тестування); витрати, пов'язані з функціонуванням адміністративних служб щодо набору кадрів (медогляд, канцелярські витрати).

Другий етап − проведення аудиту витрат на соцреалізацію [3; 5].

Утім, в українській теорії та практиці зовсім відсутнє поняття, а також методика аудиту наймання персоналу. Вона представлена у вигляді перевірки документації стосовно прийнятих працівників (заява, наказ), вакантних посад (звіт про наявність вакантних місць на підприємстві), а також відповідність цих норм діючому законодавству [2].

Відповідно до зазначеного вище, бажано розробити власну методику проведення аудиту наймання персоналу, щоб забезпечити ефективну та оптимальну оцінку роботи підприємства, яка полягає у такому:

по-перше, необхідно провести аналіз та оцінку потреби в персоналі. Чи відповідає вона потребам на підприємстві, наскільки вона є реальною;

по-друге, проведення безпосередньо аудиту наймання персоналу: вартість найму, витрати на адаптацію;

по-третє, перевірка відповідності чинному законодавству усієї документації, стосовно найму персоналу на підприємстві та складання висновку, який потім буде зазначений в аудиторському висновку.

Таким чином, запропонована методика є більш повною в регулюванні процесу наймання персоналу з метою підвищення ефективної роботи усього підприємства. У будь-якому випадку проведення аудиту наймання персоналу тільки підсилює контроль за досягненням бажаного рівня економічності, ефективності та результативності діяльності підприємства й створює непогані передумови для конкурентних переваг в управлінні персоналом.

---

**Література:** 1. Давидов Г. М. Аудит. – К.: Знання, 2002. – 436 с. 2. Кулаковська Л. П. Організація і методика аудиту: Навч. посібн. / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча. – 2-е вид. – К.: Каравела, 2005. – 560 с. 3. Аудит. Методика документування / За ред. акад. АЕНУ, д.е.н., професора І. І. Пилипенка. – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2003. – 457 с. 4. Савченко В. Я. Аудит: Навч. посібн. – К.: КНЕУ, 2002. – 322 с. 5. Одегов Ю. Г. Аудит и контролинг персонала: Учебн. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Изд. "Экзамен", 2002. – 448 с. 6. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 16. – М., 2000. – 288 с. 7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА–М, 2002. – 638 с.

УДК 658.628

***Луговской Р. А.***

# МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ВНЕШНИХ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ

В настоящее время стало очевидным, что кризис носит системный и международный характер. Украина оказалась не менее других стран уязвима для удара международного кризиса. На фоне глобального кризиса проявились наши собственные явные и скрытые трудности − от фундаментальных проблем украинской экономики до не всегда адекватной реакции на наступивший кризис. Сложившаяся экономическая ситуация призвана в корне поменять системы управления на предприятиях и коренным образом изменить стратегический и проектный менеджмент.

Значительный вклад в разработку системы антикризисного управления внесли разработки таких ученых как М. М. Алексеева, Р. Акофф, Х. Ансофф, И. Г. Балабанов, М. А. Бахрушина, Е. П. Голубков, А. П. Градов, В. Девидсон, К. Друри, Х. Джонсон, Ф. Дени, В. А. Ириков, Т. П. Карпова, В. В. Ковалев, А. Е. Карлик, В. Б. Краснова, В. Е. Кузнецова, А. Б. Крутик, Е. Майер, Р. Манн, А. И. Муравьев, Е. С. Стоянова, Ф. Тейлор, Э. А. Уткин, П. Хорватх, Е. В. Шатрова, А. Файоль, Г. Эберт, Ю. В. Яковец и др. [1 − 5].

Целью данной статьи является теоретическое обоснование необходимости внедрения моделей управления проектами для преодоления кризисных явлений.

В условиях кризиса мы с удивлением отмечаем, что лучшие мировые стандарты проектного менеджмента PMI и IPMA ориентированы на оптимизацию под стабильную преуспевающую экономику, изощренные бизнес-процессы и компетенции. Следовательно, в данный момент необходима смена стандартов, подходов, методик управления организацией, формулирование и оценка которых являются заданием данного доклада [2].

Любые изменения необходимо начинать с уровня мышления. Так, в условиях кризиса, механистический тип мышления − стандартный для проектного менеджмента до кризиса − является неприемлемым. При таком подходе процесс перемен ошибочно трактуется как последовательность изолированных, время от времени происходящих событий, а не как непрерывная эволюция, каковой он на самом деле является. В условиях кризиса необходимо применять динамическую, обеспечивающую непрерывную обратную связь и мониторинг, постоянную оценку значимости всех проектов и направлений бизнеса, то есть модель управления портфелями проектов предприятия.

На первый план выходят корпоративные решения управления портфелями проектов и программ. Происходит централизация управления, что позволяет снизить затраты времени и риски нерациональных действий региональных (локальных) менеджеров [3].

Возможности сценарного анализа, моделирование различных сценариев развития событий особенно актуальны в условиях кризиса. Большое значение приобретают корпоративные системы управления рисками [4].

Происходит переоценка ценности работников − выделяются отдельные сотрудники (20%), которые выдают основные результаты по ключевым направлениям деятельности [3].

Кроме того, переоценке подвергается не только человеческий потенциал предприятия, но необходимо определить внешние и внутренние центры формирования прибыли, затрат и продаж. Современной тенденцией является реструктуризация и реинжиниринг структур предприятия в соответствии с центрами финансовой ответственности, без чего, по оценкам экспертов, невозможно провести серьезные изменения в рамках предприятия [5].

В рамках данного доклада кратко сформулированы меры, необходимые для предприятия любой сферы деятельности в условиях кризиса, а также указаны современные инструменты проектного менеджмента, облегчающие процесс оптимизации и повышения эффективности деятельности предприятия в условиях кризиса.

Новизна данной статьи заключается в том, что автор, в отличие от общепринятых методов, предлагает использовать динамическую и открытую форму выхода из кризиса, которая предусматривает не замыкание всех затрат и процессов в рамках одного предприятия, а, наоборот − расширение интеграции, избавление от непрофильных активов и функций (с помощью аутсорсинга).

Особенностью представленной модели является отсутствие ограничений ее применения кризисными временами, а элементы должны присутствовать в стратегии предприятия на любом этапе развития, что позволить предприятию оптимизировать потоки и реализуемые проекты, повысить эффективность, продуктивность и прибыльность, а также значительно снизить риск негативных последствий в случае качественного изменения структуры и природы рынка.

**Литература:** 1. Жарковская Е. П. Антикризисное управление / Е. П. Жарковская, Б. Е. Бродский. – М.: Омега-Л, 2005. – 265 с. 2. Завгородный В. Заморозка в целях экономии // Эксперт. – 2009. – №7. – С. 5 – 8. 3. Бреннеман Г. Управление в условиях кризиса / Г. Бреннеман, А. Кеснер, Д. Куэлч. – М.: Дело, 2007. – 258 с. 4. Климов С. Репетиция оркестра // Управление компанией. – 2009. – №2. – С. 10 – 13. 5. http://www.innit.ru.

© Луговской Р. А., 2009

***Лебедєва І. Л.***

***Мавріду В. Ю.***

УДК 339.187.44

# ФРАНЧАЙЗИНГ: МОЖЛИВОСТІ ЗРОСТАННЯ В УМОВАХ КРИЗИ

Одним із способів залучення інвестицій, що необхідні для розвитку компанії та її просуванні на ринку, є франчайзинг. Хоча термін „franchise" був відомим ще в середньовічній Франції як привілей, що надавав васалам короля виключні права на торгівлю певними товарами, володіння ярмарками тощо [1], в 50-ті роки XX сторіччя він набув нового сенсу. Франчайзинг становить форму організації та ведення бізнесу, що заснована на довгостроковому співробітництві суб'єктів підприємницької діяльності, при якій франчайзер надає на договірних умовах франчайзі право на використання торговельної марки або системи ведення певної діяльності (виробництва та/або збуту товарів, надання послуг, виконання робіт) від імені та під торговельною маркою франчайзера, а також може здійснювати технічну, маркетингову та консультаційну підтримку протягом терміну дії договору франчайзингу. Завдяки бурхливому розвитку на теперішній час в США франчайзинг складає більше 40% обсягу товарообігу, а в країнах Європи – від 5 до 30%.

Переваги франчайзингу стають ще більш суттєвими в сучасних умовах, коли економічна криза, що починалася в 2006 році в США як криза фондового ринку, а на початку 2008 року переросла в кризу банківської системи, набула світового характеру. На жаль, Україна не залишилась осторонь цього процесу: падіння вартості акцій компаній, криза у банківській системі, зростання безробіття – все це свідчить, що Україна є невід'ємною частиною глобальної економіки [2]. Але не будемо зупинятися на причинах цієї кризи, оскільки це виходить за межі даної роботи. Метою роботи є дослідження особливостей формування фінансових потоків між учасниками франшизи щодо забезпечення стабілізації виробництва в умовах фінансової кризи.

З точки зору франчайзі серед переваг, що надає придбання готового бізнесу порівняно зі створенням власного, завжди найбільш вагомим вважалась наявність відомого бренда, що забезпечувало коло постійних клієнтів, готової технології виробництва, налагоджених зв'язків постачання сировини та збуту готової продукції, а також швидке повернення вкладених коштів [3]. В умовах кризи на перше місце виходять фінансові питання, отже, альтернатива розвитку через франшизу стає ще більш привабливою порівняно з розвитком власного бізнесу. На думку Б. М. Данилишина, міністра економіки України [4], обмеженість внутрішніх фінансових ресурсів в умовах погіршення доступу до зовнішніх кредитів поставила підприємців перед складним вибором: або зупинити виробництво й втратити ринки збуту, намагаючись підтримувати високі ціни в розрахунку на тимчасові труднощі, або знизити ціни, тим самим відновити попит на свою продукцію і зберегти споживача. Якщо перший шлях дозволяє отримувати великі прибутки за найкоротший термін, але фактично призводить до руйнування виробництва, то другий шлях – це шлях тих виробників, яких турбує подальший розвиток виробництва, які заробляють на обсягах продажів. Отже, в умовах світової економічної кризи слід по-новому подивитися на методи і форми ведення бізнесу та ділових відносин. Розглянемо під цим кутом зору вартість франшизи.

При оцінюванні ефективності виробничого франчайзингу вартість франшизи ($FV$) обчислювалась за співвідношенням [5]:

$$FV = ОП + R + P,$$

де $ОП$ – одноразова оплата франшизи;

$R$ – роялті, яку отримує франчайзер протягом всього терміну дії договору про франшизу;

$P$ – відрахування до централізованого рекламного фонду протягом усього терміну договору.

Якщо виплата роялті та відрахування до централізованого рекламного фонду здійснюються за рахунок майбутніх прибутків, які отримає франчайзер протягом терміну дії договору, то одноразова оплата франшизи здійснюється при укладенні договору про франшизу і вимагає від франчайзі наявності вільних коштів. Саме потреба у вільних коштах і стає головною перешкодою при реалізації такої схеми розподілу грошових потоків, оскільки наявність власних коштів у потенційного франчайзі можлива тільки при достатньому рівні прибутковості його попередньої діяльності (що в період кризи вряд чи має місце), а отримання банківського кредиту в умовах фінансової кризи або вима-

© Лебедєва І. Л., Мавріду В. Ю., 2009

гає в подальшому виплат великих відсотків з кредитування (оскільки таке кредитування є ризикованою операцією), або зовсім неможливо.

Для забезпечення розвитку франчайзингу пропонується перерозподілити грошові потоки у часі. Замість того, щоб отримати одноразову винагороду при укладанні договору франчайзингу, франчайзер може одержувати еквівалентні за розміром кошти протягом дії договору, обумовивши більший відсоток при сплаті роялті та/або подовживши термін дії договору. При цьому ризик для франчайзера, враховуючи в даному випадку обсяг можливих фінансових втрат, значно менший, ніж для банку, оскільки згідно з договором франчайзингу франчайзер тільки надає можливість використовувати свій бренд, передає технологію та здійснює навчання, не витрачаючи значних коштів, а всі поточні витрати здійснює франчайзі. Загальну суму виплат роялті можна визначити співвідношенням:

$$R = \sum_{t=1}^{T} \frac{R_t}{(1+i)^t},$$

де $i$ – норма дисконтного відсотка;

$t$ – порядковий номер року від початку дії договору франчайзингу;

$T$ – термін дії договору;

$R_i$ – сплати $t$-го року, які окрім відрахувань певного відсотка від прибутку враховують компенсацію вихідної одноразової виплати.

Таким чином, в умовах фінансової кризи перерозподіл у часі фінансових потоків за договором франчайзингу, дозволяючи уникнути необхідності користування банківським кредитом, зменшує ризики для франчайзі.

**Література:** 1. http://www.bportal.ru/franchise/. 2. Данилишин Б. Экономика Украины: жизнь после кризиса? // Зеркало недели. – 2009. – №1(729). – http://www.zn.ua/2000/2020/65131/. 3. Лебедєва І. Л. Франчайзинг в контексті стратегії розвитку підприємства / І. Л. Лебедєва, В. Ю. Мавріду // Управління розвитком. – 2008. – №19. – С. 110 – 113. 4. Данилишин Б. Мировой финансовый кризис – тест для Украины // Зеркало недели. – 2008. – №38(717). – http://www.zn.ua/1000/1550/64350/. 5. Лебедева И. Л. Франчайзинг как способ реализации миссии предприятия / И. Л. Лебедева, Г. А. Холодный, В. Ю. Мавриду // Бизнес-Информ. – 2008. – №8(354). – С. 38 – 41.

УДК 330.14.01

***Мартюшева Л. С.***

***Павленко М. О.***

# РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ КАПІТАЛУ, ФІНАНСОВОГО КАПІТАЛУ ТА ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ

Стабілізація національної економіки країни та забезпечення її стійкого зростання потребують удосконалення управління фінансами господарюючих суб'єктів. Для забезпечення нормального процесу фінансування підприємницьких структур виникає значна потреба у капіталі. Як наслідок ринкових перетворень економіки в Україні, суттєво змінилися механізми фінансування діяльності підприємства, в результаті чого виникло багато питань як теоретичного, так і практичного характеру. Одне з них − неоднозначність у визначенні понять "капітал", "фінансові ресурси" та "фінансовий капітал".

Теоретичний аналіз існуючих у сучасній економічній літературі визначень капіталу підприємства довів, що при розкритті сутності капіталу, багато авторів використовують поняття "фінансові ресурси" та "фінансовий капітал", які ототожнюють чи відокремлюють від поняття "капітал". Розглянемо кожне з них окремо, причому для порівняння візьмемо визначення капіталу, запропоноване І. О. Бланком: "Капітал підприємства характеризує загальну вартість коштів у грошовій, матеріальній і нематеріальній формах, інвестованих у формування його активів" [1, с. 414].

© Мартюшева Л. С., Павленко М. О., 2009

Поняття "фінансовий капітал" на відміну від поняття "капітал" з'явилося в науковому обороті відносно нещодавно, на початку XX століття після виходу в 1910 році однойменної книги німецького соціаліста Р. Гільфердінга. Досліджуючи сутність капіталу в нових історичних умовах економічного розвитку провідних країн світу, він дійшов висновку, що промисловість стає дедалі залежнішою від банківського грошового капіталу. Відбувається проникнення банківського капіталу в промисловість, у результаті чого відбувається злиття капіталів. Об'єднання банківського капіталу з промисловим він визначив поняттям "фінансовий капітал": "Залежність промисловості від банків є наслідком відносин власності. Всезростаюча частина промислового капіталу не належить тим промисловцям, що його застосовують. Розпоряджаються вони капіталом лише за допомогою банку, що є власником цього капіталу. З іншого боку, і банку всезростаючу частину своїх капіталів доводиться закріплювати в промисловості. Тим самим він усе більшою мірою стає промисловим капіталістом. Банківський капітал, отже, капітал у грошовій формі, що таким способом насправді перетворений на промисловий капітал, я називаю фінансовим капіталом". Далі Р. Гільфердінг пише: "Фінансовий капітал — капітал, що перебуває у розпорядженні банків і застосовується промисловцями" [2, с. 301; 302].

Таким чином, німецький соціаліст розглядав фінансовий капітал не стільки з позиції фінансової науки, скільки як специфічну форму розвитку монополістичного капіталізму.

Що стосується теорії фінансів, то в радянський період капітал у будь-якій його формі не був об'єктом її дослідження і лише з початком ринкової трансформації економіки почалося формування наукового розуміння економічної природи фінансового капіталу підприємства. Тому дотепер навіть сучасні економісти-фінансисти трактують поняття "фінансовий капітал" як синонім фінансових ресурсів. Це характерно як для вчених України, так і для фахівців з інших країн СНД.

Так, наприклад, С. В. Моісеєв і В. І. Терьохін вважають, що фінансовий капітал — це фінансові кошти підприємства, відбиті в пасиві його бухгалтерського балансу [3, с. 8].

А. М. Ковальова, М. Г Лапуста, Л. Г Скамай розглядають фінансовий капітал як сукупність власних і позикових фінансових ресурсів, що використовуються для фінансування активів з метою одержання прибутку [4, с. 40]. Аналогічне розуміння фінансового капіталу підприємства можна знайти й у інших авторів, зокрема у відомих українських фінансистів А. М. Поддєрьогіна й О. О. Терещенка [5, с. 327].

Великий економічний словник вказує, що "фінансовий капітал — капітал у формі грошових коштів, грошовий капітал".

У закордонній фінансово-економічній літературі розуміння, що фінансовий капітал підприємства є сукупністю фінансових коштів, склалося досить давно і використовується не тільки в теорії, а й у практичній діяльності фірм. Зокрема, таке розуміння фінансового капіталу можна знайти в роботах С. Фішера, Р. Дорнбуша, Р. Шмалензі, Б. Мінца, М. Шварца, Дж. Робінсона тощо.

Таким чином, можна зробити загальний висновок про те, що переважна більшість вчених у цілому ототожнюють ці два поняття та вживають їх як синоніми.

Що стосується терміна "фінансові ресурси", то більшість авторів використовує саме його для визначення поняття "капітал". Наприклад, І. Т. Балабанов пише: "Капітал — це частина фінансових ресурсів. Капітал — це гроші, пущені в обіг, і доходи, що вони приносять від цього обігу" [6, с. 29].

В. В. Селезньов вважає, що капітал − це "фінансові ресурси, що використовуються на розвиток виробничого процесу (купівля сировини, товарів та інших предметів праці, робочої сили, інших елементів виробництва)" [7, с. 20].

Результати проведених та представлених вище досліджень схиляють до думки, що всі три поняття: "капітал", "фінансові ресурси" та "фінансовий капітал", загалом вважаються взаємозамінними і, до того ж, вони усі, маючи вартісну форму вираження, кількісно представлені у пасиві балансу.

Однак, на думку автора, такий підхід містить певні протиріччя. Справа у тому, що насправді кількісно капітал відображається не тільки в пасиві балансу (ідентифікація його вартісної форми), а і в його активі, де він представлений матеріальними та нематеріальними об'єктами: спорудами, обладнанням, сировиною, готовою продукцією, інтелектуальним капіталом тощо. При цьому він перестає бути тільки фінансовим ресурсом чи фінансовим капіталом, які, як відомо, передбачають втілення виключно в грошову форму.

Отже, ототожнювання поняття "капітал підприємства" з поняттям "фінансові ресурси" не є абсолютно коректним.

---

**Література:** 1. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента. — Т. 1. — К.: Ника-Центр, 1999. 2. Гильфердинг Р. Финансовый капитал: исследование новейшей фазы в развитии капитализма / Пер. с нем. — М.: Соцзклит, 1959. 3. Терехин В. И. Финансовое управление фирмой / В. И. Терехин, С. В. Моисеев, Д. В. Тєрехин, С. Н. Цыхаков; [Под ред. В. И. Терехина. — М.: Экономика, 1998. 4. Ковалева А. М. Финансы фирмы: Учебник / А. М. Ковалева, М. Г. Лапуста, Л. Г. Скамай. — М: ИНФРА-М, 2000. 5. Фінанси підприємств: Підручник / Кер. авт. кол. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. – 2-ге вид., перероб. та доп. — К.: КНЕУ, 1999. 6. Балабанов И. Т. Основи финансового менеджмента. Как управлять капиталом? — М.: Финанси и статистика, 1996. 7. Селезнев В. В. Основы рыночной зкономики Украини: Власть. Право. Предпринимательство. Финансы. Налоги. Маркетинг. Менеджмент. Торговля. Реклама. Преступность: Учебн. пособ. – К.: А.С.К., 1999.

УДК 005.322

***Марченкова С. А.***

# НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасних економічних умовах першість у формуванні конкурентних переваг та забезпеченні стійкого розвитку підприємства належить інтелектуальному потенціалу, в тому числі такій його складовій, як творча праця. Застосування творчого підходу у процесі виробництва продукції надає ряд переваг: скорочення відсотка браку, економія витрат, підвищення продуктивності праці й конкурентоспроможності продукції. Тому, для забезпечення конкурентної боротьби, підприємству необхідно постійно розвивати й активізувати творчий потенціал персоналу.

Питання щодо доцільності активізації творчої праці на виробництві розглядаються у працях таких вітчизняних та закордонних вчених, як В. В. Адамчука [1], І. В. Багрової [2], І. В. Василенка, Б. М. Генкина, О. В. Кендюхова [3; 4], І. Ф. Неволіна, Ю. Г. Одегова [5] тощо. Незважаючи на розробленість даної тематики, проблема залишається досить актуальною.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо розвитку інтелектуального потенціалу працівників на основі активізації творчої праці.

Об'єктом дослідження є творча праця як складова інтелектуального потенціалу, а предметом – процес розвитку творчої активності працівників.

Однією з проблем більшості вітчизняних підприємств є низький рівень розвитку творчого потенціалу, що спричинено відсутністю заходів з його активізації та стимулювання, які надають змогу підвищувати інтелектуальний, професійно-кваліфікаційний та освітній рівень персоналу.

Для того щоб пропозиція і збір ідей на підприємствах стали закономірними процесами, необхідно створити новаторську атмосферу і зорієнтувати корпоративну культуру на "інноваційність". Інноваційна діяльність має на увазі розробку технологій, методів, організаційних форм, створення нових видів виробів та ін.

Для цього пропонується впровадити ряд заходів: змінити політику підбору персоналу, надаючи перевагу кандидатам, які орієнтовані на інноваційну діяльність, здатні генерувати нові ідеї і схильні до змін; використовувати інструменти внутрішнього PR для програм, що впроваджуються (інформаційні аркуші, книги відгуків і пропозицій, засоби візуалізації тощо), розробити відповідні положення та прописати в них порядок пропозиції ідей, критерії їх оцінки, умови впровадження, напрями стимулювання персоналу і т. д.

При оцінці поданих на розгляд ідей пропонується використовувати матрицю Сержа Асеньо (рисунок), згідно з якою оцінка виставляється за 5-бальною шкалою з урахуванням двох параметрів: корисність ідеї для підприємства і зусилля для її реалізації.

Рис. **Матриця оцінки за критеріями "корисність" – "зусилля"**

Інтегральний критерій "корисність" на підприємстві повинен включати такі параметри: відповідність стратегії (актуальність); економічний, кількісний або якісний ефект; новизна або оригінальність ідей; корпоративний попит (можливість застосування у всіх підрозділах).

Інтегральний критерій "зусилля" повинен включати: ресурси (витрати) – фінансові, людські, часові; ступінь ризику при реалізації ідеї.

© Марченкова С. А., 2009

Визначати корисність поданих ідей та зусиль на їх реалізацію пропонується за допомогою методу експертних оцінок.

Подані заходи було впроваджено на ВАТ "ХАРП", а їх використання дало змогу значно підвищити творчу активність працівників та загальний рівень творчого потенціалу персоналу.

Науково-практична значущість дослідження полягає у використанні матриці "корисність" – "зусилля", яка дозволить оцінювати ідеї, що пропонуються працівниками, визначати їх значення для підприємства та обґрунтовувати рівень витрат на реалізацію. Перспективи подальших наукових розробок полягають в обґрунтуванні програми стимулювання творчої активності персоналу, зміст якої корелює з результатами оцінки за означеною матрицею.

**Література:** 1. Адамчук В. В. Экономика труда: Учебник. – М.: ЗАО "Финстат-информ", 1999. – 431 с. 2. Багрова И. В. Интеллектуальный труд, интеллектуальный трудовой потенциал личности и интеллектуальная собственность // Экономический вестник Донбасса. – 2006. – № 4. – С. 46 – 58. 3. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 49 – 56. 4. Кендюхов А. В. Интеллектуальный капитал как новая экономическая категория // Економіка промисловості. – 2002. – № 3. – С. 129 – 133. 5. Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал: пути эффективного использования / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев. – Саратов: Изд. Саратовского университета, 1991. – 470 с.

***Миколюк О. А.***

УДК 620.9:621

# АНАЛІЗ СТРУКТУРИ СПОЖИВАННЯ ЕНЕРГОНОСІЇВ МАШИНОБУДІВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Беручи до уваги події останніх місяців, що відзначились різким підвищенням уваги до зростання цін на природний газ, а також ефективність використання енергоносіїв, питання раціонального споживання паливно-енергетичних ресурсів машинобудівними підприємствами посіли першочергове місце серед актуальних проблем сьогодення [1, с. 2]. Важливість проблеми енергозбереження саме в машинобудуванні обумовлена значущістю даної галузі промисловості у формуванні бюджету країни та високої енергоємності виробництва продукції [2, с. 14].

Машинобудування є однією із провідних галузей промисловості Хмельницької області, до складу якої входить 55 великих підприємств. Питома вага реалізованої промислової продукції у загальному промисловому обсязі у 2007 році складає 11,1%, тоді як у минулому році цей показник складав 10,5% [3].

На сучасному етапі розвитку промислового виробництва, зокрема в машинобудуванні, все більше загострюється проблема використання енергетичних ресурсів. В Україні вивчається досвід промислово розвинутих країн світу (Франції, Німеччини, Японії, США) зі зниження енергоємності ВВП у період енергетичної кризи з метою визначення пріоритетних напрямів щодо підвищення ефективності використання енергетичних ресурсів у промисловості [4, с. 58]. Це стимулює розвиток тенденцій щодо підвищення енергоефективності в усіх сферах економіки, прийняття спеціальних довгострокових програм, основний зміст яких передбачає розвиток національної паливно-енергетичної бази, посилення пошуково-розвідувальних робіт для виявлення нових запасів нафтогазового палива; здійснення заходів щодо заощадження паливно-енергетичних ресурсів (ПЕР), а також ефективного їх використання в усіх секторах економіки; розвиток видобування твердих видів палива; розгортання реконструкції атомних станцій; розширення масштабів науково-дослідних робіт із питань енергозаощадження, зокрема, у галузі нетрадиційних і відновлювальних джерел енергії; посилення ролі держави в управлінні паливно-енергетичним комплексом (ПЕК). Реалізація заходів з економії та раціонального використання енергоресурсів у галузях промисловості, структурні зрушення в них і в паливно-енергетичному балансі (ПЕБ) сприяють уповільненню темпів зростання споживання енергії, а також зниженню енергоємності ВВП [5, с. 62].

Аналіз структури енергетичних затрат в цілому дає можливість віднайти резерви та економію енергоресурсів на машинобудівних підприємствах.

Для Хмельницької області ця проблема є особливо гострою. Важливість і гострота проблеми забезпечення енергоносіями суспільного виробництва і населення додатково полягає в тому, що на території області майже відсутні традиційні природні енергетичні ресурси. Як місцеве паливо, в незначній кількості використовуються торф (до 10 тис. тонн в рік) та дрова (до 120 тис. $м^3$ на рік) [6, с. 20].

© Миколюк О. А., 2009

Недостатнє забезпечення потреб області необхідними видами палива обумовлює збільшення використання доступної всім споживачам електричної енергії.

Найбільший потенціал енергозбереження Хмельниччини формує виробнича сфера, зокрема підприємства машинобудування.

За результатами 2007 року підприємствами та організаціями області використано 1 865,3 тис. тонн паливно-енергетичних ресурсів (у перерахунку на умовне паливо). Порівняно з попереднім роком обсяги споживання зменшились на 3,4%. Причому використання теплоенергії та палива зменшилось, відповідно на 6,1% і 5,1%, а електроенергії – збільшилось на 4,5% (таблиця).

Таблиця

**Споживання енергоресурсів підприємствами та організаціями**

| Усього, тис. т ум. палива | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|---|---|---|
| | 1 845,7 | 1 930,0 | 1 865,3 |
| у тому числі у відсотках | | | |
| котельно-пічне паливо | 66,3 | 64,2 | 63,0 |
| теплоенергія | 13,7 | 15,8 | 15,4 |
| електроенергія | 20,0 | 20,0 | 21,6 |

У загальному обсязі споживання паливно-енергетичних ресурсів області дві третини займає паливо. Основними споживачами палива в області залишаються промислові підприємства, які використовують 85% загального обсягу. У 2007 році підприємствами промисловості було витрачено 954,3 тис. т у. п., що менше, ніж у 2006 році на 4,4% [7, с. 15].

Слід відмітити, що надмірне споживання енергоносіїв у промисловості регіону, незважаючи на дещо покращену динаміку їх споживання за останні роки, відбувається внаслідок використання застарілих технологій, погіршення технічного стану обладнання, фізичного зносу, який за оцінками експертів іноді досягає 65 – 70% [8, с. 58].

У зв'язку з цим необхідні рішучі дії із залучення інвестицій в енергозберігаючі технології, створення необхідних умов для виробників, що впроваджують енергозберігаючі заходи.

Неефективне використання паливно-енергетичних ресурсів призводить до зниження рівня конкурентоспроможності продукції, зменшення обсягу власних обігових коштів підприємств, внаслідок чого ускладнюється процес інвестування у проекти модернізації виробничих фондів і технологій. Крім того, уповільнюються темпи приросту обсягу ВВП та зменшується обсяг надходжень до державного бюджету.

Таким чином, різке підвищення цін на нафту та газ, а також хронічна залежність України від постачальників енергоносіїв створює не тільки значні проблеми розвитку національної економіки, а також є загрозою національної безпеки.

У зв'язку з цим необхідно залучати альтернативні джерела енергії із збільшенням об'ємів використання нетрадиційних та відновлювальних джерел енергії. Серед них, зокрема по Хмельницькій області, можливе використання гідро- та біоенергії (біомаси, біогазу, біопалива), енергії сонячного тепла, місцевих видів палива (торфу, відходів деревини). За період дії Державної програми розвитку нетрадиційних та відновлювальних джерел енергії, малої електро- та теплоенергетики в області відновлено 8 малих ГЕС. Усього в даний час в області діє 11 ГЕС, ними передано в мережі ВАТ "Хмельницькобленерго" 16,419 млн кВт год. електроенергії, 9 когенераційних установок потужністю по 400 – 1000 кВт/0,5 Гкал год. кожна [9, с. 4].

Отже, важливе значення для розвитку енергозбереження в області має відстеження ефективності використання паливно-енергетичних ресурсів з одночасним залученням альтернативних відновлювальних джерел енергії. На вирішення цих проблем спрямована комплексна державна програма енергозбереження (КДПЕ), головним завданням якої є визначення існуючого потенціалу енергозбереження в кожному регіоні, а також створення заходів і завдань із підвищення енергоефективності та освоєння практичного потенціалу енергозбереження.

---

**Література:** 1. Суходоля О. М. Державна політика енергоефективності: виклики сучасності // Энергосбережение. – 2006. – №4. – С. 2 – 8. 2. Назюта Л. Ю. Анализ структуры потребления топливно-энергетических ресурсов на металлургических предприятиях Украины // Економіка і прогнозування. – 2006. – №1. – С. 14. 3. Український видавничий портал. – http://who-is-who.com.ua/bookmaket/metal2006/1/22/1.html. 4. Скальський В. В. Проблеми ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів в Хмельницькій області // Енергозбереження Поділля. – 2003. – №4. – С. 58. 5. Микитенко В. В. Формування комплексної системи управління енергоефективністю в галузях промисловості: Монографія. – К.: Укр. видавничо-поліграфічна компанія "Екс.Об", 2004. – С. 62. 6. Комплексна програма енергозбереження Хмельницької області на 2001 – 2010. – Хмельницький; 2001. – С. 20. 7. Статистичний збірник "Паливно-енергетичні ресурси Хмельницької області у 2007 році". – С. 10. 8. Шостак Л. Енергозабезпечення України в міжнародних економічних відносинах / Л. Шостак, О. Дікарєв // Економіка України. – 2007. – №11. – С. 58. 9. Інформація про хід виконання заходів, передбачених державними та обласною програмами енергозбереження за квартал 2008 року // Енергозбереження Поділля. – 2008. – №4. – С. 4.

*Мордвінова О. С.*

УДК 336.717.061

# УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ ПОРТФЕЛЕМ БАНКУ

Кредитування є найважливішим напрямком здійснюваних банком активних операцій, оскільки кредитний портфель становить здебільшого від третини до половини всіх активів банку. У структурі балансу банку кредитний портфель розглядається як єдине ціле та складова частина активів банку, що має свій рівень дохідності та ризику. Тому для успішного кредитування – забезпечення повернення наданих позичок та підвищення дохідності кредитних операцій, банки мають впровадити ефективну та гнучку систему управління кредитним портфелем.

За останні десять років існування банки України набули певної довіри збоку населення, стали основою стабільності економічної системи держави. Однак світова фінансова криза, нестійке правове і економічне середовище, недостатній рівень підтримки з боку держави призводить до потреби більш ефективного управління активними операціями. Тому першочергового значення в щоденній діяльності банків набуває професійний менеджмент управління кредитним портфелем.

Багатоаспектні проблеми управління кредитним портфелем комерційного банку досліджувались як у зарубіжній, так і вітчизняній літературі. Теоретичні, методологічні й методичні аспекти управління кредитним портфелем відображені в роботах провідних вітчизняних вчених у галузі аналізу та управління кредитним портфелем: П. Чуб [1], А. Бражников, А. Малєєва [2] та ін. Однак їх теоретичні досягнення і прикладні розробки не повною мірою відповідають на питання впливу певних показників на обсяг кредитного портфеля.

Ефективне управління портфелем передбачає правильний вибір основних характеристик.

У статті розглянуто питання управління кредитним портфелем через призму показників: активи, балансовий капітал, зобов'язання, фінансовий результат. Метою роботи є виявлення статистичного взаємозв'язку кредитного портфеля з певним показником.

Дослідження проводиться за допомогою кореляційного аналізу, що забезпечується програмним пакетом Statistica 7.0.

Кореляція – це взаємозв'язок двох або декількох величин, при якій зміни однієї або декількох з них наводять до зміни іншої або інших [3].

Вхідною є інформація по 166 банкам України на 1 грудня 2008 року [4] про показники їх активів, балансового капіталу, зобов'язань, фінансового результату, що є незалежними змінними та кредитного портфеля, що є залежною змінною.

Критерій Фішера та коефіцієнт детермінації доводять якість отриманої регресійної моделі. Значення абсолютної процентної помилки 9% говорить про високу якість моделі. Значення критерію Дарбіна – Уотсона 1,9 свідчить про відсутність в автокореляції помилок, тобто незалежні змінні не впливають одна на одну.

У результаті роботи програми отримуємо матрицю коефіцієнтів кореляції (таблиця), яка дозволяє встановити рівень залежності кредитного портфеля від інших показників.

Таблиця

**Встановлення рівня залежності кредитного портфеля від інших показників**

| Показники | Активи | Балансовий капітал | Зобов'язання | Фінансовий результат | Кредитний портфель |
|---|---|---|---|---|---|
| Активи | 1,00 | 0,17 | -0,08 | 0,59 | 0,82 |
| Балансовий капітал | 0,17 | 1,00 | 0,27 | 0,46 | 0,58 |
| Зобов'язання | -0,08 | 0,27 | 1,00 | 0,35 | 0,25 |
| Фінансовий результат | 0,59 | 0,46 | 0,35 | 1,00 | 0,78 |
| Кредитний портфель | 0,82 | 0,58 | 0,25 | 0,78 | 1,00 |

При значенні коефіцієнта кореляції менше 0,2 кореляція дуже слабка, 0,2 – 0,5 – слабка, 0,5 – 0,7 – середня, 0,7 – 0,9 – висока, 0,9 – 0,99 – дуже висока, 1 – існує прямий функціональний зв'язок.

Як видно з таблиці, висока кореляція простежується між кредитним портфелем та такими показниками, як активи і фінансовий результат.

Для достовірності отриманих результатів аналогічне дослідження проведено з розподілом 166 банків на дві рівні групи за рейтингом. В окремих групах спостерігається ще більше посилення кореляційного зв'язку.

© Мордвінова О. С., 2009

Практичним значенням результатів дослідження є виявлення залежності, котра дозволяє впливати на обсяг та структуру кредитного портфеля через обсяг активів та значення фінансового результату. У зв'язку з виявленою залежністю подальшим напрямом розробок буде оптимізація кредитного портфеля при максимізації дохідності (фінансового результату) та обмеженому обсязі активів банку.

**Література:** 1. Чуб П. Методи оцінки ринкового кредитного портфеля банку // Банківські операції. – 2006. – № 11-12. – С. 27 – 32. 2. Бражников А. С. Сущность кредитного портфеля коммерческого банка / А. С. Бражников, А. В. Малеева // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия "Экономика". – 2008. – № 8. – С. 3 – 7. 3. Бізнес-словник. – http://www.slovarik.kiev.ua/business/k/138581.html. 4. Сайт Національного банку України. – http://www.bank.gov.ua.

УДК 338.657.6

***Назаренко Д. В.***

# СУТНІСТЬ КОНТРОЛЮ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогоднішній світ характеризується процесами глобалізації та формуванням нової геополітичної структури, що зумовлює зростання загроз політичного, екологічного, інформаційного й, безумовно, економічного характеру для молодих незалежних країн. Тому в процесі європейської інтеграції існування, самозбереження і прогресивний розвиток України як суверенної держави багато в чому залежать від здійснення цілеспрямованої політики щодо захисту її національних інтересів. Основні принципи такої політики визначає Закон "Про основи національної безпеки України".

Національна безпека України досягається шляхом проведення виваженої державної політики відповідно до затверджених принципів, концепцій і програм у таких сферах, як політична, соціальна, військова, екологічна, науково-технічна, інформаційна тощо. Але серед них насамперед слід виділити економічну складову. Не випадково Конституція України проголошує, що забезпечення економічної безпеки є однією з найважливіших функцій держави.

Оскільки процес суспільного відтворення є результатом індивідуальних виробничих процесів економічних суб'єктів різних рівнів, то і економічна безпека країни є складною сукупністю економічної безпеки держави (безпеки макрорівня) та економічної безпеки окремих суб'єктів господарювання (безпеки мікрорівня). Причому, розвиток ринкових відносин у нашій країні значно підвищив роль підприємств у забезпеченні економічного розвитку держави.

Але процеси взаємодії вітчизняних підприємств із зовнішнім середовищем протікають в умовах недостатньо розвиненої ринкової інфраструктури, правового нігілізму суб'єктів господарювання, різних коливань ринкового попиту, частих змін податкового законодавства, що значно підвищує рівень загроз економічній безпеці вітчизняних підприємств, ефективне забезпечення якої можливе лише в разі використання спеціальних механізмів.

Тому особливої важливості набувають питання вдосконалення управління, однією із найважливіших функцій якого є контроль. Будь-який вид управління є неможливим без чіткої організованої системи контролю, тому що не можна ефективно управляти не перевіряючи виконання встановлених вимог та не виявляючи фактичного стану на керованих об'єктах.

Питанням економічної безпеки суб'єктів господарювання присвячені роботи таких вітчизняних вчених: О. М. Бандурки, В. С. Пономаренка, М. В. Куркіна, В. М. Гейця, В. І. Мунтіяна, В. Д. Понікарова та ін. Але, незважаючи на значну кількість наукових праць, є достатня кількість невирішених проблем.

Мета тез полягає у дослідженні процесів побудови механізмів управління економічною безпекою підприємства.

Контроль, який є самостійною функцією управління, виступає засобом встановлення зворотних зв'язків, завдяки якому керівний орган (суб'єкт управління) одержує інформацію про стан керованого об'єкта (об'єкта управління) та про хід виконання прийнятих рішень. Це дає можливість своєчасно реагувати на відхилення в роботі підконтрольного об'єкта і заданої програми та вносити відповідні корективи в його діяльність.

Сутність контролю можна визначити як систему спостереження та перевірки процесу функціонування та фактичного стану об'єкта управління з метою визначення обґрунтованості і ефективності прийнятих управлінських рішень та результатів їх виконання, виявлення відхилень від вимог цих рішень, інформації про ці явища керівних органів та усунення несприятливих ситуацій.

© Назаренко Д. В., 2009

Однак сутність контролю не може бути всебічно розкрита поза сферою управління, яку він обслуговує. Тому що не існує контролю взагалі, а є контроль конкретного змісту і конкретних форм. Залежно від сфери управління, яку він охоплює, виділяють такі галузі контролю: адміністративний, технічний, екологічний та економічний (фінансово-господарський).

Предметом застосування економічного контролю є комплекс господарських процесів і фінансових відносин сфери матеріального виробництва та невиробничої сфери. Таким чином, під предметом економічного контролю слід розуміти господарські процеси і фінансові операції підприємств, організацій та їх структурних підрозділів, які розглядаються з позиції законності, доцільності та економічної ефективності, забезпечення збереження власності, правильності формування та використання фондів, достовірності обліку та звітності, їх повноти та відповідності встановленим нормативам.

Об'єктом економічного контролю є центри фінансової відповідальності, тобто будь-яка виробнича організаційна одиниця, що очолюється керівництвом, яке відповідає за її діяльність. Таким чином, центр фінансової відповідальності – це об'єкт контролю, стан та поведінка якого вимірюються у грошових одиницях, що дозволяє точно встановити відповідальність окремих керівників за результати господарювання.

Змістом економічного контролю в умовах ринкових відносин є система конкретних заходів, спрямованих на раціональне та ефективне господарювання підприємств усіх форм власності, дотримання ними законодавства з фінансових питань.

Таким чином, на сучасному етапі реформування економіки України контроль фінансово-господарської діяльності повинен бути сконцентрованим на вирішенні таких завдань:

забезпечення виконання державних замовлень, планових завдань та встановлених платежів до державного і місцевих бюджетів;

виявлення внутрішніх резервів підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції, що виробляється, зниження витрат трудових, матеріальних та грошових ресурсів;

зниження невиробничих витрат та збитків, попередження та виявлення нестач, випадків розкрадання і псування цінностей та нецільового використання коштів;

підвищення достовірності даних бухгалтерського обліку та звітності підприємств;

дотримання чинного законодавства та запобігання протиправної діяльності в економічній сфері.

***Огієнко С. О.***

***Письмак В. О.***

УДК 658.01

# СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

На сьогоднішній день фінансова економічна криза стала одним з головних факторів, які впливають на розвиток підприємства. Свій негативний вплив вона вже здійснила на економіку України і зокрема на вітчизняні підприємства. При цьому результат змін, які відбуваються на підприємстві, може нести не тільки негативний характер, а й позитивний. Ураховуючи те, що будь-яка криза становить загрозу для підприємства, необхідне вдале антикризове стратегічне управління соціально-економічним розвитком з урахуванням позитивних і негативних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища.

Мета дослідження, результати якого наведені у статті, полягає в теоретичному обґрунтуванні структури системи стратегічного управління соціально-економічним розвитком підприємства в умовах світової економічної кризи, а також у розробці основних рекомендацій щодо управління підприємством з метою його подальшого розвитку.

Глобальна світова криза, що розпочалася ще в 2007 році, значно вплинула на багато країн світу. Значний її вплив відчутний також і на економіці України. Так, згідно з повідомленням Державного комітету статистики, у машинобудуванні індекс виробництва продукції у січні 2009 р. порівняно з січнем попереднього року становив 41,7%, протягом 2008 р. збитково працювало 33,9% підприємств, ціни на енергоносії за аналогічний період зросли на 2,0% [1].

Сьогодні на функціонування підприємств значний негативний вплив зі сторони фінансової кризи здійснюють такі фактори: криза ліквідності у банківському секторі, підвищення світових цін на енергоносії, зростання рівня інфляції, зростання цін на товари та ін. Тому дуже великого значення набуває стратегічне управління соціально-економічним розвитком підприємства в умовах кризи.

Стратегічне управління соціально-економічним розвитком підприємства – це таке управління організацією, при якому формуються механізми забезпечення основного економічного завдання

© Огієнко С. О., Письмак В. О., 2009

– виробництво необхідної кількості продукції високої якості з урахуванням створення умов для соціального розвитку (тобто надбання нових якостей, що зміцнюють життєдіяльність та конкурентоспроможність трудового персоналу), враховуючи зміни зовнішнього і внутрішнього середовища в довгостроковій перспективі.

Стратегічне управління соціально-економічним розвитком підприємства в умовах світової економічної кризи слід проводити у такій послідовності: проведення аналізу середовища і фірми, виявлення симптомів кризи, виявлення ризиків, розробка стратегії розвитку, оперативне управління підприємством, стабілізація функціонування підприємства, розвиток підприємства.

При розробці стратегії розвитку необхідно враховувати, що найефективнішим управлінням в умовах кризи є управління підприємством на засадах логістики. Логістика завжди використовувалася у випадку, коли необхідні точні розрахунки, оптимальна комбінація людей та їх об'єднань, з метою раціоналізації, оптимізації й підвищення ефективності управління інтегрованими в єдину систему матеріальних, інформаційних, фінансових і трудових потоків. Управління, орієнтоване на використання принципів логістики – це цілеспрямоване оптимальне управління сукупністю внутрішніх і зовнішніх відносин із приводу потокових процесів. Тобто саме управління на засадах логістики дозволить оптимально керувати підприємством з урахуванням зовнішніх і внутрішніх умов функціонування підприємства [2].

При оперативному управлінні підприємством керівникам підприємств рекомендується проводити аналіз структури собівартості продукції з метою визначення схованих резервів для її "безболісного" зниження в умовах скорочення обсягу продажів. Визначити непрофільні активи й структурні підрозділи з метою передачі цих функцій на аутсорсинг.

При розробці стратегії розвитку замість планування скорочення штату працівників, необхідно розробити механізми формування ідеології і принципів кадрової роботи в період кризи, а також умов для забезпечення балансу між економічною і соціальною ефективністю використання трудових ресурсів. Соціальне управління на підприємстві повинно складатися з безпосередньо управління персоналом, розвитком персоналу, його мотивації, стимулювання та оплати праці [3]. Слід зазначити, що згідно з законом екстремальних ситуацій, максимальна мобілізація енергії людини відбувається в незвичайних ситуаціях, у яких досягається найвищий ступінь ефективності використання ресурсів [4]. При оперативному управлінні трудовими ресурсами для активізації діяльності персоналу слід провести ознайомлення його з дійсною ситуацією на підприємстві і з шляхами виходу з неї.

Таким чином, стратегічне управління соціально-економічним розвитком підприємства передбачає формулювання комплексу заходів щодо довгострокового управління підприємства в умовах кризи. Логістичне управління підприємством може допомогти оптимізувати та раціоналізувати діяльність підприємства. Вдале управління кадрами може допомогти уникнути скорочення персоналу і досягти розвитку підприємства за рахунок його мобілізації згідно з законом екстремальних ситуацій.

---

**Література:** 1. Повідомлення Державного комітету статистики України про соціально-економічне становище України за січень 2009 року // www. ukrstat.gov.ua. 2. Дзьобко І. П. Концепція логістико-орієнтованого управління розвитком підприємства // Управління розвитком. – 2008. – №17. – С. 51 – 54. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с. 4. Толстикова О. В. Структура социальных ресурсов в процессе экономического развития предприятия // Научно-технический сборник "Коммунальное хозяйство городов". – 2005. – №65.

УДК 005.336.4

***Осьмірко І. В.***

# ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ – УМОВА РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Під час інтеграційно-глобалізаційних перетворень виникає необхідність визначити передумови формування працівника нового типу, продуктивна діяльність якого має забезпечити розвиток вітчизняних підприємств. Такими передумовами виступає середовище, в якому набуваються знання, вміння, навички людини, що є засадами людського та інтелектуального капіталу. Таким чином, дослідження процесів формування, акумулювання, використання людського та інтелектуального капіталу зумовлює підвищення інтересу до всіх працівників – носіїв капіталу, – які в сукупності становлять персонал підприємства.

Дослідження зазначених процесів не вважається новим у вітчизняній науці та практиці. Зокрема, питаннями формування, акумулювання та ефективного використання людського та інтелектуального капіталу займаються: І. Багрова, О. Грішнова, Н. Гавкалова, О. Кендюхов, Н. Маркова, В. Мура-

---

© Осьмірко І. В., 2009

шко та інші науковці. Разом з цим, малоопрацьованими залишаються питання формування інтелектуального потенціалу персоналу, який має активізувати розвиток вітчизняного підприємства. Зазначене зумовлює актуальність та своєчасність даного дослідження.

Мета дослідження − формування науково-теоретичних основ інтелектуального потенціалу персоналу. Об'єкт − процеси формування інтелектуального капіталу персоналу.

Постановка мети дослідження зумовила вирішення таких завдань:

визначення змісту категорії інтелектуальний потенціал;

розкриття особливостей формування інтелектуального потенціалу персоналу.

І. Багрова під "потенціалом інтелектуальної творчої праці людини розуміє реальну здатність її розумового апарату до створення інноваційного інформаційного продукту (у вигляді по-новому сформульованої або вирішеної задачі, законів, гіпотез, ідей, образів, думок, віртуальних та матеріальних об'єктів та інше, яких не було раніше), основою якої є закладені в її головному мозку психофізіологічні задатки й здібності (перш за все до абстрактного мислення), що розвиваються і виражаються на анатомічному рівні у виникненні нових рефлекторних зв'язків, і формування в особистості нових вищих рефлексів на рівні вищої нервової системи в області розумової діяльності, що пов'язано з генерацією новацій взагалі та нових знань зокрема" [1, с. 52]. Дане визначення більшою мірою стосується психофізіологічних особливостей людини до гносеологічної діяльності, акумулюючи специфіку розумових процесів, послідовність перетворення інформації у знання.

В. Мурашко пропонує формувати та вимірювати інтелектуальний потенціал на основі відокремлення таких його компонентів, як освіта, наука, інформаційні ресурси, матеріалізовані здобутки, інтелектуальна власність, інноваційна діяльність, матеріальний добробут населення [2]. Науковець проводить дослідження з означеної проблематики в розрізі регіонів України, пропонуючи розраховувати інтегральні показники інтелектуального потенціалу й обґрунтовуючи його організаційне регулювання на макроекономічному рівні.

Існує точка зору, згідно з якою інтелектуальний потенціал персоналу розглядається на рівні окремої особистості й визначається як сукупність особистісних інтелектуальних потенціалів, що характеризуються синергетичними зв'язками. Причому особистісний інтелектуальний потенціал співробітника − це його знання, здатності до виробництва знань та творчі спроможності. Щодо інтелектуального потенціалу персоналу, то він складається з інтелектуального капіталу та розумових можливостей колективу підприємства.

Існування різноманітності у визначенні категорії "інтелектуальний потенціал" вплинуло на наявність особливостей його формування. З одного боку, інтелектуальний потенціал особистості формується в процесі виховання, освіти, міститься у властивостях людини. З іншого − інтелектуальний потенціал підприємства розглядається через сукупність окремих потенціалів, набувається шляхом розвитку персоналу через групове навчання: тренінги, семінари, командну гру, рольову гру, case study. Формування інтелектуального потенціалу відбувається також шляхом участі у груповому прийнятті рішень, розв'язанні проблем − "мозковий штурм", метод Делфі.

Таким чином, формування інтелектуального потенціалу персоналу вітчизняного підприємства розглядається через призму його існування та розвитку, а рівень − через ефективність інвестування в інтелектуальний потенціал персоналу.

**Література:** 1. Багрова И. В. Интеллектуальный труд, интеллектуальный трудовой потенциал личности и интеллектуальная собственность // Економічний вісник Донбасу. – 2006. – № 4. – С. 46 – 58. 2. Мурашко В. В. Організаційно-економічне регулювання використання та регулювання інтелектуального потенціалу: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. – Донецьк: Центр інформаційний комп'ютерних технологій Донецького національного університету, 2006. – 20 с.

***Писарчук О. В.***

УДК 658.589

# ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНА ІНФОРМАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ

Розвиток економічних відношень, що відбувається в Україні під впливом тенденцій на світових ринках, призводить до необхідності перегляду місця, ролі, а також значення інформаційних потоків для функціонування і розвитку підприємства. Сучасний рівень конкурентної боротьби обумовлює необхідність не тільки оперативного розширення інформаційної бази, а й якісної зміни її

© Писарчук О. В., 2009

структури, в тому числі за рахунок диференціювання напрямків отримання інформації. Оскільки інформаційна база безпосередньо залежить від організації обліково-аналітичного процесу, то актуальним стає питання його постійного узгодження та приведення у відповідність до сучасних умов та цілей розвитку.

На сьогоднішній день значна кількість науковців та практиків зосереджують увагу на місці інформаційного забезпечення в управлінні інноваційним розвитком підприємства. Серед них С. М. Ілляшенко [1], акцентуючи на важливому місці інформаційного забезпечення, виділяє облікову інформацію, а також А. Я. Кузнєцова, О. Є. Кузьмін, Н. В. Тувакова [2] розглядають особливості використання обліково-інформаційного ресурсу в інноваційній та інвестиційній діяльності. Однак на сьогоднішній день теоретико-наукові розробки в цьому напрямку досліджено не в повному обсязі.

Автором було поставлено завдання розгляду обліково-аналітичної інформації з двох ракурсів, які безпосередньо активно впливають на інноваційний розвиток підприємства. А саме, по-перше, з точки зору економічної безпеки, через формування адекватної інформаційної бази інноваційного розвитку, а також забезпечення умов конфіденційності інформації, що становить конкурентну перевагу. По-друге, з точки зору економічної розвідки, задля формування інформаційного ресурсу, щодо зовнішнього середовища, про діяльність конкурентів та виявлення загроз різного походження.

Уся економічна інформація, залежно від функцій управління, розподіляється на планову, облікову та регулюючу. За даними [3] в цієї сукупності облікова інформація займає 88 − 90% загального обсягу та становить відображення господарських процесів у вигляду натуральних, трудових і вартісних показників. Серед її складових виділяють бухгалтерські, звітно-статистичні та оперативні дані. Таким чином, дослідження ролі саме обліково-економічної інформації є обґрунтованим.

Складність системи управління інноваційним розвитком підприємства, її багаторівневість об'єктивно викликають необхідність прийняття управлінських рішень на всіх її рівнях, а це призводить до диференціювання інформаційного забезпечення, в тому числі й обліково-аналітичної інформації.

На основі облікових даних визначається існуючий фінансовий стан підприємства, крім того, є можливість визначити його потенціал; обліково-аналітична інформація формує характеристику зовнішнього середовища шляхом обробки існуючих даних, у тому числі, макроекономічних показників, статистичних даних по регіону, галузі, а також даних, які поступають від контрагентів та про конкурентів. У системі управління інноваційним розвитком підприємства зазначена інформаційна база використовується при прийнятті рішення щодо інноваційного розвитку. Саме обліково-аналітична інформація характеризує хід процесу інноваційного розвитку, вона складає основу для проведення контролю щодо інноваційних змін, ступеня досягнення результату; оцінювання результатів інноваційного розвитку теж основане на інформації обліково-аналітичного характеру; постійна обліково-аналітична обробка всіх "сигналів" зовнішнього середовища визначає зовнішні умови функціонування. Однак, окрім зазначеного, автор вважає за необхідне зазначити на наступних вимогах до обліково-аналітичної інформації.

По-перше, інноваційний розвиток передбачає наявність ноу-хау, виробничих секретів, комерційної таємниці, а також дані про реальний стан підприємства, тобто інформацію, яка надає конкурентну перевагу. Таким чином, важливим фактором є збереження та нерозголошення об'єктивних обліково-аналітичних даних, у тому числі, шляхом формування виваженої облікової політики, а також адекватної організації облікового, аналітичного та контрольного процесів на підприємстві.

По-друге, високий рівень конкурентної боротьби обумовлює устремління підприємства в збільшенні обізнаності щодо конкурентів, їх реального стану, їх цілей, пріоритетів та ін. Така потреба сформувала новий напрямок діяльності − економічна розвідка. Цілі економічної розвідки взаємоузгоджені та підпорядковані цілям системи управління інноваційного розвитку підприємства. Відповідно, на основі визначених цілей відбувається формулювання конкретних завдань економічної розвідки, які спрямовані на виявлення та отримання певної сукупності інформаційних даних. Лише обробка отриманої сукупності даних обліково-аналітичним інструментарієм перетворює їх на інформацію, кваліфікована інтерпретація якої може бути використана при прийнятті управлінських рішень. На основі отриманої інформації підприємство має можливість оперативно коригувати рішення в системі управління інноваційним розвитком. Таким чином, якісна організація роботи відповідних фахівців безпосередньо впливає не тільки на конкурентоспроможність підприємства, а й на умови його інноваційного розвитку.

Таким чином, гармонійне поєднання обліково-аналітичної інформації внутрішнього походження та обліково-аналітичної інформації щодо характеристики зовнішнього середовища забезпечують можливість прийняття адекватних, виважених управлінських рішень в системі управління інноваційним розвитком підприємства.

---

**Література:** 1. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: Навч. посібн. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2003. – 278 с. 2. Кузьмін О. Є. Інвестиційна та інноваційна діяльність: Монографія / О. Є. Кузьмін, Н. В. Тувакова, А. Я. Кузнєцова. – Львів: ЛБІ НБУ, 2003. – 233 с. 3. http://uk.wikipedia.org/.

***Прищепа М. С.***

УДК 330.341.1

# ІННОВАЦІЇ ЯК ЗАСІБ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У ринкових умовах важливим показником конкурентоспроможності підприємства є рівень використання нових технологій, впровадження організаційних змін, розробка та виробництво нової продукції, що дає змогу бути на крок попереду від конкурентів. Підвищення ефективності виробничих процесів передбачає широкомасштабне введення прогресивних нововведень. Звісно, в умовах кризи, коли більшість підприємств намагаються зберегти свої позиції, використання інновацій у господарській діяльності є досить ризикованим кроком, але врахувавши майбутні довгострокові перспективи мати певні конкурентні переваги, а саме: розширення номенклатури виробів, можливість відкриття нових ринків збуту, досягнення максимальної ефективності виробництва, надає змогу зробити висновок про актуальність розробки даної теми.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування впливу здійснення інноваційної діяльності для формування конкурентних переваг підприємства.

У літературі можна зустріти декілька підходів до визначення сутності інновації. Так, Ю. Бажал вважає, що "інновація – це не просто нововведення, а нова виробнича функція. Це зміна технології виробництва, що необхідна і має історичне значення" [1].

Р. А. Фатхутдінов визначає поняття "інновації" таким чином "інновація – це кінцевий результат впровадження нововведення з метою зміни об'єкта управління і одержання економічного, соціального, екологічного, науково-технічного або іншого виду ефекту" [1].

Згідно з Законом України "Про інноваційну діяльність" № 40-І від 04.07.2002 р.: "Інновації – новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери" [2].

Як бачимо, основною спільною рисою цих визначень є думка про те, що впровадження інновацій призводить до свого роду зміни в господарській діяльності підприємства.

Основоположник інноваційної теорії економіки австралійський вчений Й. Шумпетер у 1911 році виділив п'ять видів інноваційних змін:

виробництво і впровадження продукції з новими властивостями;

використання нової техніки, нових технологічних процесів, тобто нового способу виробництва;

залучення і використання нових джерел і видів сировини;

зміни в організації виробництва і його матеріально-технічного забезпечення;

поява нових ринків збуту [3; 4].

У цілому можна сказати, що інновації направлені на оновлення виробничих фондів підприємства або вироблюваної продукції на основі впровадження досягнень науки, техніки, технології.

Інноваційна діяльність як система організаційних та економічних заходів з розробки, застосування, створення і реалізації нововведень сприяє підвищенню технічного рівня виробництва, підвищенню якості і конкурентоспроможності продукції, що випускається. А отже, в результаті реалізації інноваційної діяльності досягається головна мета підприємства: максимально повне задоволення потреб споживачів якісною та наявною продукцією при мінімально можливих затратах на її розробку та виробництво.

Досить важливим аспектом при здійсненні інноваційної діяльності є її ефективне управління, яке включає такі напрямки:

розробку планів і програм інноваційної діяльності;

контроль за ходом розробки нової продукції та її впровадженням;

проведення єдиної інноваційної політики і координація діяльності в цій області у виробничих підрозділах;

забезпечення фінансами і матеріальними ресурсами програм нововведень;

забезпечення інноваційної діяльності кваліфікованим персоналом.

Звісно, ефективне втілення наведених вище напрямів не можливе без плідної співпраці підрозділів підприємства, кожен з яких займається виконанням різних функцій (маркетинг, планування, організація, контроль).

Також слід відзначити, що величезне значення для підвищення ефективності впровадження інновацій має комплексне використання таких основних принципів управління інноваційною діяльністю підприємства:

створення атмосфери, стимулюючої пошук і освоєння інновацій;

націленість всієї інноваційної діяльності на потреби споживача;

визначення пріоритетних напрямів інноваційної роботи, виходячи з цілей і завдань підприємства;

скорочення числа рівнів в управлінні з метою прискорення процесу "дослідження — виробництво — реалізація";

максимальне скорочення термінів розробки і впровадження нововведень [3].

© Прищепа М. С., 2009

Невчасне здійснення нововведень призводить до ефекту "футурошоку", тобто до такої ситуації, коли обставини спонукають здійснювати різкі зміни в короткий період часу з великими витратами ресурсів і надзвичайною напругою. Наслідком цього може стати не лише втрата прибутку, а й взагалі руйнування підприємства чи організації. Щоб цього не допустити необхідно завчасно резервувати кошти на нововведення з поточних прибутків, вишукувати інші джерела фінансування інновацій та постійно турбуватися про народження нових ідей розвитку підприємства [1].

Врешті-решт можна сказати, що інноваційна діяльність підприємства повинна бути зорієнтована на динамічний розвиток і невпинне підвищення ефективності виробництва, що дозволить досягти соціально-економічних цілей функціонування фірми. Запорукою цього є її унікальність, зумовлена новизною, нестандартністю засобів розв'язання проблем для організації. У результаті проведення інноваційної діяльності підприємство отримує новий продукт, який здатний забезпечити додаткову вигоду підприємству, що випускає цей продукт на ринок. Відповідно ефективні нововведення неодмінно ведуть до помітних позитивних змін у всіх процесах, які відбуваються на підприємстві і є підґрунтям для формування довгострокових конкурентних переваг.

**Література:** 1. Лепейко Т. І. Інноваційний менеджмент: Навч. посібн. / Т. І. Лепейко, В. О. Коюда, С. В. Лукашов. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2005. – 440 с. 2. Закон України "Про інноваційну діяльність" № 40-І від 04.07.2002 р. (зі змінами та доповненнями) // http://rada.gov.ua. 3. Економіка підприємства: Підручник /За заг. ред. С. Ф. Покропивного. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с. 4. Гордієнко Л. Ю. Інноваційний менеджмент: конспект лекцій. – Харків: ХНЕУ, 2007. – 146 с. 5. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібн. – 2-ге вид., доповн і переробл. – К.: Атіка, 2007. – 528 с. 6. Осипов В. І. Економіка підприємства: Наук. вид. – Одеса: Маяк, 2005. – 724 с.

УДК 339.138

***Птащенко О. В.***

# ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТОВАРНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВНОЇ СКЛАДОВОЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На відміну від країн Європи в Україні ще не створено національну інноваційну систему. Інноваційна діяльність характеризується структурною деформованістю, інституційною неповнотою, неузгодженістю та незбалансованістю технологічних, економічних і соціально-ціннісних аспектів.

Інноваційні процеси в Україні не набули достатніх масштабів і не стали суттєвим фактором зростання ВВП.

Структурні зміни, які відбувалися протягом останнього десятиліття, характеризуються серйозним технологічним відставанням. Не кожне підприємство в змозі впроваджувати товарну інноваційну політику таким чином, щоб забезпечувати інноваційну активність та постійно підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку.

Саме тому доцільним на сьогодні стає питання товарної інноваційної політики у розрізі підвищення інноваційної активності підприємства, подальший її розвиток у кризовий час та її адаптація до умов стрімкого розвитку економічних процесів у післякризовий час.

Загалом, дослідженнями питань інноваційної діяльності, формування товарної інноваційної політики та її впливу на підвищення конкурентоспроможності підприємств займаються такі вчені, як Ф. Котлер, С. Ільєнкова, Н. Краснокутська, С. Колупаєва, А. Коренний, О. Кузьмін, А. Кутейников, О. Лапко, Д. Львов, І. Макаренко, Й. Петрович, П. Перерва, Я. Плоткін, А. Перлакі, А. Савченко, Б. Санто, Б. Твісс, В. Терехов, М. Чумаченко та ін. [1 – 3].

Метою даної роботи є визначення основних тенденцій розвитку товарної інноваційної політики на підприємствах, які виходять на шлях інноваційної діяльності.

Зазначимо, що за останніми статистичними даними, в національній економіці присутня тенденція до зменшення кількості малих та середніх підприємств, які впроваджують інновації. Так, у 2006 році їх частка зменшилась на 2,6%, а у 2007 році – на 3%. У 2008 році також за рахунок кризових явищ в економіці ця тенденція зберігалась. Наведемо практичний приклад, який підтверджує дані статистики. На підприємствах Харківської області, таких, як ТОВ "Інгридієнт Україна", ТОВ "Спец-радію" та ТОВ "Радиокомунікаційні мережі та безпека" частка інноваційних товарів скоротилась на 25% від загальної їх кількості на підприємстві (ці дані підтверджені внутрішніми документами звітності підприємств).

Саме тому стає доцільним зауваження про те, що відсутність мотивів інноваційної активності та ефективної інфраструктури інноваційної діяльності призводить до значного скорочення числа підприємств, що впроваджують інновації: упродовж 2000 – 2005 років їх кількість зменшилась на 45% [2].

© Птащенко О. В., 2009

Але, якщо звернутись до показників світової статистики з цього питання, то увагу привертають такі тенденції. У світовій практиці спостерігається протилежне явище – саме малі та середні підприємства є найбільш ефективною формою для впровадження у виробництво науково-технічних ідей. Інновації, які сьогодні проводяться в Україні, більшою мірою орієнтуються на вдосконалення уже існуючої продукції, а виготовлення дійсно нового товару становить лише 5% всіх інновацій [2], що не дозволяє вітчизняним виробникам скласти гідну конкуренцію світовим. Таким чином, товарна інноваційна політика вітчизняних підприємств знаходиться у неактивному стані. Товарні інновації на ринку носять здебільшого локальний характер та мають низький рівень конкурентоспроможності.

Зазначимо, що дослідження тенденцій сьогодення щодо зростання обсягів виробництва і реалізації інноваційних товарів у промисловості України дозволяє констатувати, що вони достатньою мірою не ототожнюються зі структурою товарного експорту України, оскільки вітчизняна інноваційна продукція має низький рівень конкурентоспроможності на міжнародному ринку. Так, підприємства машинобудування, що мають найвищу частку інноваційної продукції у структурі реалізації, не забезпечують адекватної частки продукції машинобудування у товарному експорті. З іншого боку, у структурі реалізації підприємств металургії частка інноваційної продукції становить лише 3,5% [3], тоді як обсяги і частка експорту мають високу, стійку позицію.

Суттєві результати від товарної інноваційної політики досягаються тоді, коли підприємства інвестують кошти у розвиток економіки. Концепція управління конкурентоспроможності суб'єктів господарювання повинна передбачати формування такої інфраструктури, яка б постійно стимулювала підвищення інноваційної активності підприємств. Саме тому необхідно забезпечити побудову механізму міжнародного і внутрішнього обміну науково-технічними розробками. З боку держави необхідно налагодити регулювання розвитку економіки, забезпечити дотримання прав інтелектуальної власності, створити систему прямої державної інформаційної підтримки інноваційних процесів, переглянути пріоритети в здійсненні інноваційної політики на рівні держави.

Таким чином, для створення системного механізму стимулювання інноваційної активності потрібно досліджувати та продовжувати світовий досвід стимулювання товарної інноваційної політики та інноваційної діяльності в цілому, впроваджувати досвід світових практиків та теоретиків цієї галузі й постійно реорганізувати систему забезпечення та регулювання інноваційного напрямку розвитку економіки країни.

**Література:** 1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 896 с. 2. Карпяк В. В. Інновації як чинник конкурентоспроможності малого підприємства // Економіка і регіони. – 2008. – №2. – С. 42 – 44. 3. Кардаш О. М. Державне стимулювання розвитку інноваційної діяльності в промисловості // Економіка і регіони. – 2008. – №2. – С. 164 – 166.

***Ревенко О. В.***

УДК 658.15:336.22

# ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ПОДАТКОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови господарювання характеризуються пошуком податкових стратегій, що дозволяють підприємствам виживати і успішно розвиватись в зовнішньому середовищі. Загострення проблем, пов'язаних з обґрунтуванням і забезпеченням формування податкової стратегії підприємства та управління цим процесом, підтверджують значущість цих питань для підприємств України.

Незважаючи на широке коло наукових робіт [1 – 5], присвячених обраній тематиці, важливим залишається рішення завдань забезпечення прийняття адекватних управлінських рішень щодо формування податкової стратегії суб'єкта господарювання, що й обумовило мету і стало об'єктом дослідження.

Важливе місце в розвитку підприємства займають питання вибору адекватних стратегій, зокрема податкових. У процесі розробки податкової стратегії прогнозуються основні тенденції розвитку фінансів, формування концепції їх залучення і використання, визначаються принципи організації взаємодії з зацікавленими суб'єктами ринку (державою, споживачами, постачальниками інвесторами тощо). Узагальнюючи основні положення податкового планування, викладені у роботах [4; 6], слід зазначити, що необхідно враховувати такі стратегічні аспекти при формуванні податкової стратегії підприємства:

характер та ступінь невизначеності в оцінці загальних результатів та податкових наслідків діяльності, прогнозуванні податкового середовища, реакції груп впливу на специфіку податкових відносин;

можливість використання ефекту динамічного і статичного синергізму, зокрема створення стійких конкурентних переваг податкового характеру;

© Ревенко О. В., 2009

вплив податкових факторів на конкурентоспроможність підприємства (загального рівня та структури податкового навантаження, механізму податкового регулювання економічного зростання, розподілу податкового тягаря між окремими платниками (групами платників), стимулювання прискореного розвитку окремих територій, альтернативних систем оподаткування).

Саме встановлення зазначеного вище визначає особливості побудови податкової стратегії підприємства. Але під час виконання стратегії виникає ситуація, коли необхідне проведення певного коригування дій. Це пов'язано не тільки з тим, що вона була неправильно спланована. На практиці виявляється, що у керівництва може бути значно більше варіантів дій, ніж визначено за раціональним підходом, згідно з яким гарно спланована стратегія має тільки один найкращій спосіб здійснення. Така специфіка розробки і виконання податкової стратегії пов'язана з інкременталізмом і еквіфінальністю в стратегічному управлінні.

Отже, альтернативність у стратегічному виборі податкового характеру пов'язана з об'єктивним існуванням багатоваріантності дій і можливостей досягнення цілей підприємства, які є незалежними одне від одного на шляху вирішення сформованих проблем. Для обґрунтування вибору податкової стратегії визначають можливі стратегічні альтернативи. Ускладнення цього процесу відбувається з тієї причини, що на стратегічний вибір впливають різноманітні фактори: інтереси груп впливу, рівень розвитку потенціалу податкового планування, ризик діяльності, у тому числі податковий, досвід реалізації минулих податкових стратегій, фактор часу.

Загальний процес прийняття управлінського рішення щодо податкової стратегії підприємства можна представити такою послідовністю, графічно зображеною на рисунку. Стратегічний вибір має ґрунтуватися на аналізі можливих альтернатив дій, що відповідають певним критеріям.

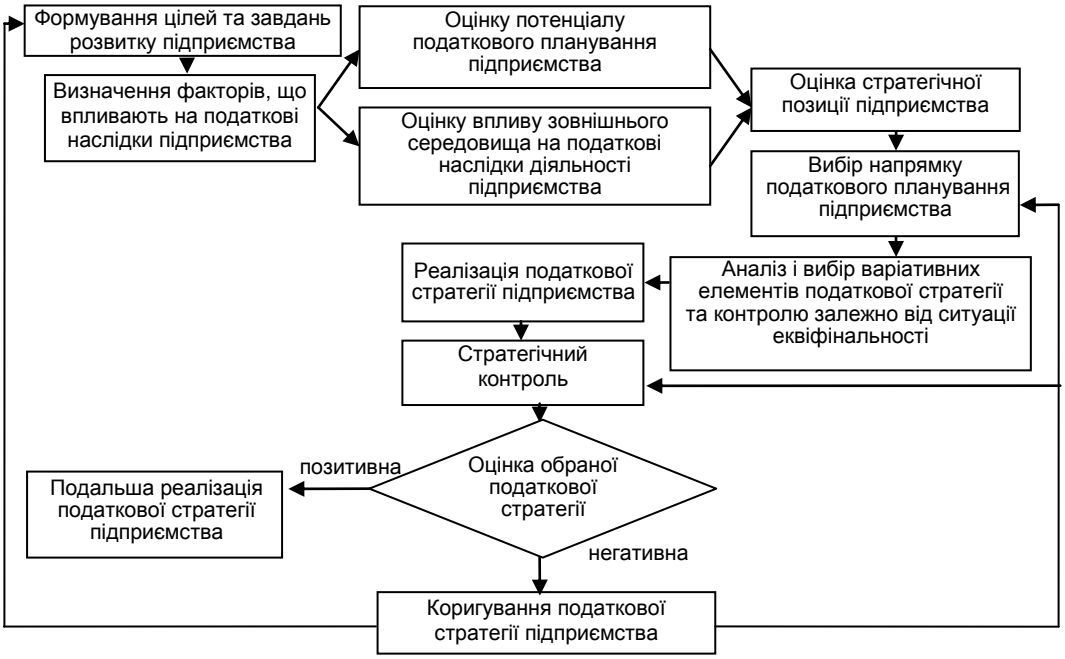


Рис. **Послідовність та взаємозв'язок етапів прийняття управлінського рішення щодо податкової стратегії підприємства**

Таким чином, запропонований підхід щодо визначення стратегії розвитку підприємства дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення стосовно можливих напрямів побудови податкової стратегії підприємства.

Результатом цього виступає розробка і оцінка альтернативних податкових стратегій та моделей розвитку, котрі дають можливість змінювати певні складові загального процесу діяльності суб'єкта господарювання, а саме: окремі види діяльності, сегменти ринку, методи позиціонування і просування товару, управління стратегічними ресурсами та інше, що набуває особливої актуальності як для успішних суб'єктів ринку, так і тих, що перебувають в умовах кризи.

---

**Література:** 1. Бланк И. А. Концептуальные основы финансового менеджмента. – К.: Ника-Центр; Эльга, 2003. – 448 с. 2. Загородній А. Г. Податки та податкове планування підприємницької діяльності: Монографія / А. Г. Загородній, А. В. Єлисєєв. – Львів: Центр Бізнес-Сервісу, 2003. – 152 с. 3. Иванов Ю. Б. Налоговый менеджмент: Учебн. пособ. / Ю. Б. Іванов, В. В. Карпова, Л. Н. Карпов. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2006. – 488 с. 4. Проблеми розвитку податкової політики та оподаткування: Монографія / За заг. ред. проф. Ю. Б. Іванова. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2007. – 448 с. 5. Юткина Т. Ф. Налоги и налогообложение. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 576 с. 6. Ревенко О. В. Стратегічні аспекти податкового планування підприємства / Стан і проблеми оподаткування в умовах ринкової економіки: VIII Міжнар. наук.-практ.конф. У 2 т. Т. 2. – Донецьк: ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2008. – С. 61 – 64.

***Романенко Е. М.***

УДК 338.1

# ФОРМИРОВАНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ НОВОГО НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Каждый человек стремится повысить качество собственного и семейного потребления. Рыночная экономика открыла доступ к огромному ассортименту потребительских товаров, но потребители не всегда довольны их качеством. Привлекательный внешний вид часто вводит покупателей в заблуждение, и совершенная покупка не оправдывает ожиданий, так как она зачастую содержит генетически модифицированные организмы (ГМО) и продукты, выращенные благодаря использованию химических удобрений и гормональных препаратов. Поэтому потребителю важно быть уверенным, что купленный товар безопасен и полезен. В результате исследований экономистов и социологов США и стран Западной Европы обнаружились цифры и факты, которые указали на появление и развитие нового направления развития мировой экономики, характеризующегося смещением потребительских предпочтений в пользу органических или биопродуктов. Органический продукт – это любой потребительский товар (не обязательно продукт питания), который безопасен и полезен для человека и производство которого характеризуется сбережением энергии, сохранением и улучшением состояния окружающей среды. В результате проведенных исследований был сделан обобщающий вывод, который говорил о том, что мировая экономика будет существенно изменяться в ближайшем будущем, что и обуславливает актуальность данной работы. Таким образом, объект изучения – это новое направление в мировой экономике. Предмет – перспективы его развития на европейских рынках, и в Украине в частности. Цели данной работы: охарактеризовать новое направление развития экономики и обосновать целесообразность внедрения в Украине органического производства.

В ходе исследования ученые также обратили внимание на новый стиль жизни, который уже был известен в США под названием LOHAS (Lifestyle of Health and Sustainability). Ученые истолковали LOHAS как нечто большее, нежели просто целевую аудиторию. Приверженцы этого стиля жизни, которые уже сейчас составляют 1/3 населения Западной Европы – это стратегические потребители и новое общественное движение, которое теперь формирует реалии на потребительских рынках мира. LOHAS – это люди, стремящиеся к здоровой, полной наслаждений жизни, но вместе с тем это критически настроенные потребители, которые хотят, чтобы в последующие 10 – 20 лет мировая экономика постоянно и целенаправленно "озеленялась". Таким образом, их нельзя отождествлять с защитниками окружающей среды 1970 – 1980-х гг. Они не отделяются в субкультуры, характеризующиеся аскетизмом и отказом от капитализма. Приверженцы LOHAS стремятся к гармонии между удовольствием и ответственностью.

Экономика завтрашнего дня получила название "гриномика" как синтез экономики и экологии. Согласно оценке Natural Marketing Institute, емкость рынка гриномики (предполагаемый спрос на органические товары и услуги) в 2010 году только в США оценивается в 424 млрд дол. К 2015 году эти цифры возрастут еще в два раза и ожидаемая емкость рынка в США составит 850 млрд дол. Во всем мире рынок гриномики будет охватывать 1 600 000 млрд дол [1]. Нет сомнений в том, что "зеленый" образ жизни уже сейчас изменяет рынки. Так, в Словении популярны парикмахерские, которые работают по принципу органического или биопроизводства. Оздоровительный характер услуг обеспечивается экологически чистыми инструментами, парфюмерно-косметическими и гигиеническими средствами. Все большую популярность в Европе приобретает альпинизм, так как при выборе места проведения отпуска среднестатистический европеец делает свой выбор в пользу минимальной нагрузки на окружающую среду и максимальной пользы для здоровья.

В связи с происходящей в мире переоценкой ценностей под влиянием нового тренда, перед предприятием становится вопрос о структурных преобразованиях в производственном процессе и маркетинге для того, чтобы максимально соответствовать изменившимся потребностям потребителей. К реструктуризации подталкивают не только критически настроенные потребители, но и внушающие все большие опасения дебаты на экологические темы. Европейский Союз, США, Канада, Япония и другие страны обратились к органическому производству, руководствуясь требованиями современности, когда здоровье человека – превыше всего.

Что касается Украины, то тема окружающей среды и здорового образа жизни также набирает все большую популярность, о чем свидетельствуют многочисленные указания на упаковках продуктов питания "не содержит ГМО" и пр. Вопрос качества жизни является одним из самых актуальных, в связи с чем потребители все чаще обращают внимание на состав продуктов питания и страну происхождения потребительских товаров. Опыт органического производства, накопленный в разных странах мира, доказывает не только возможность, но и высокую эффективность производства в Украине органической продукции. Так называемые биологические методы земледелия позволяют получать высокий урожай, улучшать экологию [2]. Переход к органическому производству открывает перед Украиной огромные перспективы, так как наша страна имеет уникальные природно-климатические условия и большой потенциал для развития внутреннего рынка органики и выхода на внешние рынки. Но для этого украинскому селу необходима система государственной

© Романенко Е. М., 2009

поддержки биологического сельского хозяйства и природопользования. Украинский производитель чувствителен к растущему спросу потребителей на органическую продукцию, поэтому готов инвестировать деньги в ее производство.

Таким образом, можно сделать вывод, что органическое производство – это новое перспективное направление развития экономики, и Украина обладает необходимым потенциалом для его внедрения, что будет благоприятствовать возрождению аграрного сектора страны, и вместе с подъемом индустриального могущества позволит вывести Украину в число экономически сильных стран, а также существенно повысить позитивный имидж Украины в мире.

**Литература:** 1. Wenzel E. Greenomics / E. Wenzel, A. Kirig, Rauch C. Greenomics. – München: Redline Wirtschaft, FinanzBuch, Verlag GmbH, 2008. 2. Пояснительная записка к проекту Закона Украины "Об органическом производстве" // http://rada.gov.ua. 3. www.redline-wirtschaft.de. 4. http://openbiz.com.ua/economics / analytics/ _Organicheskoe_proizvodstvo_problemi_i_perspektivi.html.

УДК 658.15

***Рубанова Н. Г.***

# ШЛЯХИ ЗНИЖЕННЯ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

З переходом на ринкові відносини вміння підприємства ефективно вести свою діяльність стає умовою його виживання в конкурентній боротьбі. Максимізація прибутку є головною метою підприємства у ринкових умовах. Це неможливо без ефективного управління витратами на виробництво і реалізацію продукції.

Питання, пов'язані з управлінням витратами підприємства, знайшли відображення у роботах вітчизняних і зарубіжних авторів: К. Друрі, Г. Фанделя, Ч. Хорнгрена, О. Д. Каверіної, М. С. Пушкаря, Т. П. Карпової, В. М. Панасюк, А. В. Череп, І. Є. Давидовича та ін.

В останні роки спостерігається тенденція до збільшення витрат підприємства у зв'язку з подорожчанням вартості сировини, матеріалів, палива, енергії і т. д. Тому все більше значення набирає постійний пошук резервів зниження витрат. У статті розглянуто основні підходи до зниження витрат підприємства.

Зниження витрат підприємства має дуже велике значення, оскільки [1]: 1) є важливим джерелом збільшення прибутку підприємства, що забезпечує можливість розширення і технічного переозброєння виробництва, розробку та впровадження нових видів продукції; 2) забезпечує можливість зниження цін на продукцію; 3) дозволяє зменшити потребу в обігових коштах, що підвищує можливості задоволення виробничих та соціальних потреб підприємства.

Розглянемо основні способи зниження витрат підприємства:

1. Здійснення вхідного контролю за ціною та якістю сировини й матеріалів. Передбачає постійний пошук постачальників з більш вигідними умовами поставок сировини і матеріалів належної якості. Іноді за допомогою впровадження вхідного контролю можна знизити витрати на 15 – 20% [2]. Важливо забезпечити надходження матеріалів від таких постачальників, які знаходяться на невеликій відстані від підприємства, а також перевозити вантажі найдешевшим видом транспорту. При укладанні договорів на поставку матеріальних ресурсів необхідно замовляти такі матеріали, які за своїми розмірами і якістю точно відповідають плановій специфікації на матеріали, прагнути використовувати більш дешеві матеріали, не знижуючи в той же час якості продукції [3].

2. Оптимізація величини поставок матеріальних ресурсів. Розраховується за допомогою моделі EOQ [4]:

$$ОКЗ = \sqrt{\frac{2 \cdot В \cdot П}{І \cdot Ц}},$$

де *ОКЗ* – оптимальна кількість завезення на підприємство певного ресурсу;

*В* – вартість завезення (замовлення);

*П* –річна потреба в певному виді ресурсу;

*Ц* – ціна ресурсу;

*І* – норма відрахувань від ціни на складування.

3. Горизонтальна інтеграція. Вона передбачає сумісні закупки разом з іншим покупцем в одного постачальника для отримання знижок за більший об'єм закупок, при цьому кожне з підприємств отримує оптимальну величину певного ресурсу [5].

4. Вертикальна інтеграція. Передбачає розвиток тісних взаємозв'язків із постачальниками для контролю і можливості зниження вартості отримуваних від них матеріалів чи послуг [5].

© Рубанова Н. Г., 2009

5. Раціональна організація нормативного господарства (розробка науково обґрунтованих норм і нормативів матеріальних витрат на одиницю продукції, робіт, конструктивний елемент тощо та своєчасний їх перегляд у зв'язку зі зміною умов господарювання, впровадженням досягнень науки і передової практики) [3].

6. Економне і раціональне використання матеріальних ресурсів у поєднанні з матеріальним заохоченням працівників (застосування раціонального розкрою матеріалів, інвентарного методу щодо матеріальних цінностей, відпуск яких здійснюється бездокументально тощо) [4].

7. Підвищення рівня продуктивності праці шляхом застосування відрядно-преміальної системи оплати праці [2].

8. Зменшення кількості і покращення використання відходів виробництва [3].

9. Оптимізація розмірів запасів готової продукції. Багато підприємств мають великі запаси готової продукції і незавершеного виробництва, що призводить до високих складських витрат і до збільшення термінів оборотності засобів. Зниженню цих витрат сприяє оптимізація розмірів партії виробничої продукції при її збуті. Оптимальний розмір партії можна визначити таким чином [4]:

$$m_{опт} = \sqrt{\frac{2M \cdot B_c}{B_{скл}}},$$

де $m_{опт}$ – оптимальний розмір партії;

$M$ – кількість продукції, що задовольняє річний попит;

$B_c$ – серійні витрати для однієї партії (під серійними витратами розуміють витрати на переналагодження обладнання, які є постійними для будь-якого розміру партії);

$B_{скл}$ – складські витрати у розрахунку на одиницю продукції.

10. Прийняття рішення: купувати чи виробляти. Підприємство повинно проаналізувати, які компоненти (сировина, матеріали) йому вигідніше виробляти самому, а які дешевше купувати в інших постачальників [5].

11. Прийняття рішення: орендувати чи купувати. Потрібно провести аналіз того, що на даний момент вигідніше підприємству – орендувати приміщення, обладнання або купити його, щоб користуватися ним на правах власника [5].

12. Підвищення технічного рівня виробництва. Це запровадження нової, прогресивної технології, механізація й автоматизація виробничих процесів; поліпшення використання нових видів сировини і матеріалів; зміна конструкції і технічних характеристик виробів [3].

13. Розвиток концентрації і спеціалізації виробництва. На спеціалізованих підприємствах з масово-потоковим виробництвом собівартість продукції значно нижча, ніж на підприємствах, що виробляють цю ж продукцію в невеликих кількостях. Розвиток спеціалізації вимагає встановлення і найраціональніших кооперативних зв'язків між підприємствами [3].

**Література:** 1. Турило А. М. Управління витратами підприємства. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 118 с. 2. Берзинь И. Э. Экономика фирмы. – М.: ИМПЭ, 1997. – 253 с. 3. Череп А. В. Управління витратами суб'єктів господарювання: Монографія. Ч.2. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 358 с. 4. Давидович І. Є. Управління витратами. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 228 с. 5. Рябых Д. Девять подходов к сокращению издержек // http://www.cfin.ru/management/tusrif/m-2-app2.shtml.

***Савченко С. В.***

УДК 658.8:005.21

# СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ДЛЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современных условиях нестабильной экономической ситуации каждое предприятие заинтересовано в сохранении своих рыночных позиций и эффективном управлении своей маркетинговой деятельности. В частности, ему необходимо знать, как анализировать рыночные возможности, подбирать подходящие целевые рынки, разрабатывать эффективный комплекс маркетинга и успешно управлять воплощением в жизнь маркетинговых усилий. Сущность стратегического маркетинга заключается в поиске решений, направленных на удовлетворение потребностей потребителей и на получение у них преимуществ по сравнению с конкурентами с помощью специальных рыночных мероприятий. Грамотное, обоснованное маркетинговое решение поможет предприятию выжить в неблагоприятной внешней среде. Наибольший вклад в развитие данной проблематики

© Савченко С. В., 2009

сделали такие ученные, как Ф. Котлер, М. Портер, Г. Азоев, Жан-Жак Ламбен, О. Андреева и др. [1 – 4]. Однако, на сегодняшний день не существует единого выработанного подхода к стратегическому планированию маркетинга на предприятиях, современный маркетинг все дальше уходит от классических представлений, сформулированных в середине 20-го века. В связи с этим данная проблема для отечественных предприятий особенно актуальна.

Целью данной статьи является обоснование эффективности и важности стратегического маркетинга для современных предприятий, а также обозначение его роли в повышении конкурентоспособности. В процессе написания статьи использовались методы анализа, наблюдения, обобщения, прогнозирования и др.

Стратегический маркетинг – тонкий и одновременно дорогой инструмент прогнозирования будущих параметров функционирования и развития сложных систем [4]. Результатом прогнозирования должны быть нормативы конкурентоспособности: будущих товаров и новшеств, которые будет производить предприятие; технологий; методов организации производства и менеджмента. Это прогнозирование должно осуществляться с применением научных подходов, методов системного анализа и исследования операций, стратегической сегментации рынка.

Исследования показывают, что в условиях жесткой локальной и глобальной конкурентной борьбы за деньги покупателя, за прочное место на рынке главным является повышение качества стратегического маркетинга как стратегического планирования на основе прогнозирования инфраструктуры рынка. Обобщая литературные источники, автор выделил, что разработка стратегии предприятия является функцией стратегического планирования. Одним из основных факторов качества планов является степень соблюдения при планировании научных подходов к менеджменту и принципов планирования. Если плановые показатели не будут достаточно обоснованными, то как бы предприятие хорошо ни работало на последующих этапах, результат будет неудовлетворительным.

Для организации работ по стратегическому маркетингу необходимо четко сформулировать миссию и стратегические цели, оценить свои возможности, сильные и слабые стороны, связи с внешней средой и решить другие задачи по формулированию стратегии организации. Началом этих работ является построение системы стратегического маркетинга.

После анализа литературных источников по данной проблеме автор предлагает выделить основные плановые показатели функционирования и развития фирмы, которые формируются на стадии стратегического маркетинга. Именно на этой стадии должны быть даны ответы на вопросы: что производить, с какими конкретными показателями качества и ресурсоемкости объекта в сфере его потребления? для кого производить, по какой цене, в каком количестве? кому производить, в какие сроки? На стадии стратегического маркетинга должны быть разработаны нормативы конкурентоспособности товаров и фирмы в целом, учитывающие использование имеющихся и стратегических конкурентных преимуществ фирмы, стратегические параметры товарных рынков, базирующиеся на дереве показателей эффективности будущих товаров, дереве показателей конкурентоспособности фирмы.

Следует отметить, что качество работ по стратегическому маркетингу является приоритетным фактором повышения (снижения) эффективности функционирования и развития объектов. Влияние стратегического маркетинга на эффективность объектов определяется следующим соотношением: 1:10:100:1000, где 1 – валюта, "сэкономленная" на стратегическом маркетинге (игнорирование таких тонких инструментов, как прогнозирование, ФСА, исследование операций, стратегическая сегментация рынка и др.); 10 – убытки на стадии НИОКР; 100 – убытки на стадии производства; 1000 – убытками на стадии эксплуатации (потребления) [5]. Потери на последующих стадиях на порядок увеличиваются, так как, во-первых, было принято некачественное стратегическое управленческое решение и, во-вторых, на последующих стадиях это решение тиражируется многократно, иногда в миллионы раз, настолько же увеличивая потери.

Таким образом, можно сделать вывод, что приведенные примеры убедительно свидетельствуют о необходимости для всех объектов независимо от формы собственности, уровня иерархии, стоимости перед планированием их развития проводить стратегический маркетинг, что доказывает большое практическое значение данных результатов исследования. Дальнейшее использование и научные разработки по данному направлению будут осуществляться на АОЗТ "Хладопром". Научная новизна исследований заключается в том, что выработана логическая цепочка экономии: повышение качества стратегического маркетинга; обеспечение конкурентоспособности выпускаемых объектов; снижение совокупных затрат за жизненный цикл объектов на единицу их полезного эффекта за счет повышения качества и экономии затрат. Из этого следует, что можно дать принципиально новое определение стратегического маркетинга. Стратегический маркетинг – это инструмент повышения конкурентоспособности объектов за счет повышения их качества и ресурсосбережения у производителя и потребителя.

---

**Литература:** 1. Дойль П. Маркетинг-менеджмент и стратегии. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2002 . – 538 с. 2. Кревенс Д. Стратегический маркетинг / Пер. с англ. – 6-е изд. – М.: Вильямс, 2003. – 742 с. 3. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. – Санкт-Петербург: Наука, 1996. 4. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: Экспресс-курс / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2003. – 495 с. 5. Хруцкий В. Е. Современный маркетинг: настольная книга по исследованию рынка: Учебн. пособ. / В. Е. Хруцкий, И. В. Корнеева. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 528 с. 6. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг: Учебник. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-синтез", 2000. – 640 с. 7. Экономическая стратегия фирмы: Учебн. пособ. / Под ред. проф. А. П. Градова. – СПб.: Специальная литература, 2005. 8. Курочкин К. Стратегический маркетинг и инновационная деятельность // Бизнес-информ. – 2002. – №9 – 10. 9. Щербак В. Г. Разработка маркетинговой стратегии предприятия // Экономика и управление. – 2007. – №2. – С. 34. 10. Аренков И. А. Бенчмаркетинг и маркетинговые решения / И. А. Аренков, Е. Г. Багиев // www.cfin.ru. 11. Ландау О. Стратегический план маркетинга // www.cfin.ru.

***Самошкін Д. О.***

УДК 658.26

# СУЧАСНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЗАОЩАДЖЕННЯ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Висока енергоємність вітчизняних підприємств є з одного боку, наслідком суттєвого технологічного відставання більшості галузей економіки від рівня розвинутих країн, а з іншого – відсутністю комплексного підходу до питання заощадження паливно-енергетичних ресурсів на підприємствах, що об'єктивно обмежує конкурентоспроможність.

Актуальність тематики знайшла своє відображення у зацікавленості з боку наукових кіл. Вирішенню проблеми заощадження паливно-енергетичних ресурсів вже присвячені наукові програми як міжнародні, такі, як програми TACIS в Україні, так і вітчизняні, були проведені тематичні форуми, на яких з доповідями виступали науковці, що досліджували проблему заощадження паливно-енергетичних ресурсів в економіці країни, серед них і В. П. Розен, і О. І. Соловей, і С. В. Бржестовський, і А. В. Чернявський, Є. А. Полікарпов, І. Классен та багато інших науковців [1 – 3]. Також в останній час посилилась і увага з боку влади до даної тематики. Однак проблеми вітчизняних підприємств у галузі заощадження паливно-енергетичних ресурсів залишаються, це, в першу чергу, викликано глибоким стратегічним розривом між науковою думкою та вітчизняною виробничою практикою.

Отже, метою даної статті є пошук шляхів вирішення проблеми, пов'язаної зі стратегічним розривом між науковою думкою та вітчизняною виробничою практикою в галузі заощадження паливно-енергетичних ресурсів на підприємстві.

Сучасна організаційна форма вітчизняних підприємств не дає змоги повною мірою запровадити новітні наукові розробки та програми заощадження паливно-енергетичних ресурсів, тому доцільним, у першу чергу, стає розробка та вдосконалення такої системи заощадження паливно-енергетичних ресурсів, за допомогою якої було б можливо впровадження новітніх досягнень у практику вітчизняних підприємств [1].

На думку автора, оскільки впровадження заходів заощадження паливно-енергетичних ресурсів є складним комплексним процесом, то і підходи до формування системи заощадження паливно-енергетичних ресурсів мають базуватися саме на процесному підході.

Зацікавленість проблематикою з боку науковців і держави створює відповідний імпульс для менеджменту підприємств, який, загалом, проявляє зацікавленість новітніми досягненнями у сфері заощадження паливно-енергетичних ресурсів. У цілому розробка та реалізація програми заощадження паливно-енергетичних ресурсів є процесом, важливим як для підприємства в цілому, так і для окремих підрозділів. Однак, на практиці даний процес завжди викликає проблеми, бо цей процес проходить крізь більшість підрозділів підприємства, а можливість вплинути на діяльність інших підрозділів або взагалі відсутня, або мінімальна, тому що вони перебувають на одному ієрархічному рівні в різних функціональних зонах [2].

На думку автора, результати наукових досліджень свідчать про те, що у такій ситуації є доцільним виділення скрізного міжфункціонального процесу впровадження заходів заощадження паливно-енергетичних ресурсів, який би повністю або частково містив у собі усі процеси, пов'язані з відповідною програмою заощадження паливно-енергетичних ресурсів. Аналіз і оптимізація виділеного скрізного процесу заощадження паливно-енергетичних ресурсів повинні забезпечити підвищення ефективності взаємодії окремих підрозділів, що має на меті досягнення системного ефекту, і результатів їх діяльності. Головне створити таку систему, яка б дозволяла побачити процес від початку до кінця всім учасникам, обговорити його, затвердити й потім домагатися виконання процесу у встановлений термін [2].

Автор статті вважає, що однозначно відповісти на те, хто має відповідати за процес, у цілому не можна, швидше за все, це повинен бути Головний технолог або начальник виробничо-технологічного відділу. Він міг би координувати діяльність співробітників з різних підрозділів, контролювати строки й перевіряти якість проміжних результатів, організовувати необхідні наради і т. п. Звичайно, це можливо тоді, коли така відповідальна особа має необхідні для цього компетенції і виступає не тільки гарним фахівцем, але й адекватним менеджером. У кожному разі, розгляд діяльності з упровадженню заходів заощадження паливно-енергетичних ресурсів як наскрізного процесу, її аналіз, виявлення й усунення проблем може дати позитивний ефект.

Отже, побудова системи заощадження паливно-енергетичних ресурсів на базі процесного підходу покликана вирішити такі проблемні питання:

1) розуміння менеджментом організації як системи й реальне керування процесами заощадження паливно-енергетичних ресурсів;

2) співробітники починають "бачити процеси цілком" і розуміють свою роль;

3) поліпшення взаємодії залучених у наскрізні процеси підрозділів і сторонніх консультантів, досягнення синергетичних ефектів;

4) як наслідок "роботи" з наскрізними процесами підвищується результативність, ефективність і якість; організація як система змінюється [3].

© Самошкін Д. О., 2009

Проведення комплексу робіт: енергоаудиту, використання існуючих інструментів заощадження паливно-енергетичних ресурсів, використання енергозбережувального устаткування, впровадження новітніх наукових досягнень, спрямованих на заощадження паливно-енергетичних ресурсів, перетворюють заощадження паливно-енергетичних ресурсів у складний процес. Цей процес потребує відповідної системи, до побудови якої доцільно підходити на базі скрізного виділення усього процесу заощадження енергетичних ресурсів.

У даній роботі запропоновано підхід до організації системи заощадження паливно-енергетичних ресурсів підприємства, використання якого у практиці дозволить підвищити ефективність заходів заощадження паливно-енергетичних ресурсів.

**Література:** 1. Розен В. П. Інформаційно-аналітичні засоби енергетичного аудиту промислових підприємств // Збірник наукових праць Міжнародної науково-технічної конференці і "Енергоефективність". – Одеса, 2008. 2. Чернявский А. И. Применение метода анализа иерархий при выборе энергоэффективных технологий // Новини енергетики. – 2003. – №3. – 4. 3. Новиков Д. А. Теория управления организационными системами. – 2-е изд. – М.: Физматлит, 2007. 4. Соловей О. І. Енергетичний аудит: Навч. посібн. / О. І. Соловей, Ю. Г. Лега, О. О. Ситник. – Черкаси: ЧДТУ, 2005.

УДК 331.2

***Семеняка К. С.***

# НЕОБХОДИМОСТЬ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРАДИЦИОННЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основное назначение системы оплаты труда заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников компании, направив его на достижение стоящих перед ней стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации [1]. Украина и другие постсоветские государства являются уникальными странами в том смысле, что у нас на общегосударственном уровне разрабатываются межотраслевые сетки окладов и часовых тарифных ставок, не учитывающих при этом индивидуальных запросов отдельной компании. Действующие системы оплаты труда довольно слабо мотивируют персонал, и его неэффективная работа является одной из основных причин неустойчивой хозяйственной деятельности многих отечественных предприятий.

Судя по многочисленным публикациям в украинских и российских деловых и научных изданиях, специалисты-разработчики современных систем оплаты труда, при всем разнообразии подходов, едины в том, что:

1) тарифно-окладная система безнадежно устарела и не отвечает реалиям сегодняшнего дня [2; 4 – 5];

2) направленность системы стимулирования должна соответствовать тактике и стратегии управления предприятием, его подразделениями и персоналом. Расстановка приоритетов между различными заданиями должна производиться не административными методами, а иметь объективный экономический характер [1; 3];

3) стимулирующие выплаты должны быть тесно увязаны с индивидуальными и коллективными результатами [3; 4];

4) их величина должна быть для работника существенной и значимой;

5) рост заработной платы относительно роста производительности труда (результативности продаж) должен быть регулируемым в соответствии с задачами планирования [2; 3; 6];

6) система стимулирования должна признаваться работниками понятной и справедливой [4 – 6].

Цель статьи состоит в анализе существующих форм и систем оплаты труда и определении такой системы оплаты труда, внедрение которой в сегодняшних условиях экономического кризиса даст наиболее благоприятный экономический и социальный эффект.

Для достижения цели исследования использовались следующие методы: метод системного анализа, метод комплексного исследования.

Следует отметить, что переход отечественных предприятий на новые системы оплаты труда влечёт за собой ряд трудностей как материального, так и организационного характера, что является неприемлемым в условиях сегодняшних кризисных явлений в мировой экономике. Поэтому наиболее целесообразным решением есть внедрение авторской концепции оплаты труда, суть которой состоит в следующем:

1) предприятие сохраняет действующую систему оплаты труда;

2) мотивационным инструментом выступает денежная премия, выплачиваемая работнику ежегодно в конце отчётного периода. Её размер определяется по формуле:

© Семеняка К. С., 2009

$$B = (ЧП_{т.п.} - ЧП_{п.п.}) \times P \times K_n \times R_n + \sum_{i=1}^{n} \frac{1}{n} Bnom_n, \quad (1)$$

где $B$ − итоговая премиальная выплата работнику;

$Bnom$ − номинальная премиальная выплата за предыдущий период;

$ЧП_{т.п.}$ − сумма чистой прибыли, полученной в текущем периоде;

$ЧП_{п.п.}$ − сумма чистой прибыли, полученной в предыдущем периоде;

$P$ − процент от вновь созданной прибыли, выплачиваемый предприятием всему персоналу (определяется в зависимости от масштаба его деятельности);

$K$ − коэффициент трудового участия отдела, подразделения;

$R$ − коэффициент трудового участия работника;

$_n$ − период; выражен целым числом (текущий − 1, предыдущий − 2 и т. д.);

$$Bnom_n = (ЧП_n - ЧП_{n-1}) \times P \times K_n \times R_n. \quad (2)$$

Также должно выполнятся условие:

$$\sum B_{т.п.} \le 0{,}1 \times ЧП_{т.п.}, \quad (3)$$

где $\sum B_{т.п.}$ – сумма итоговых премиальных выплат всем работникам предприятия за текущий период.

На основании анализа литературных источников автор выделяет преимущества данной системы оплаты труда:

1) не требует значительных средств для внедрения;

2) начисляется от прироста чистой прибыли, тем самым мотивируя персонал как увеличивать доход, так и снижать издержки, экономить ресурсы;

3) субъективно воспринимается как 13-я зарплата;

4) премия выплачивается раз в году, при нормальных условиях развития предприятия её сумма довольно велика;

5) учитываются заслуги работников как в текущем, так и в предыдущих периодах, тем самым снижается текучесть кадров;

6) варьирование коэффициентов трудового участия позволяет стимулировать отдельные направления развития предприятия и учитывать индивидуальные заслуги работников.

Таким образом, предложенная автором система оплаты труда носит инновационный характер и может быть с успехом внедрена на украинских предприятиях. Её внедрение целесообразно также и в сегодняшних условиях мирового кризиса, так как она не требует существенных затрат и значительным образом мотивирует персонал. Дальнейшими разработками в данном направлении являются проекция данной концепции на законодательную и налоговую базы.

**Литература:** 1. Армстронг Майкл. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / Майкл Армстронг, Тина Стивенс; [ Пер. з англ. О. В. Теплых. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с. 2. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения. — М.: ЭКЗАМЕН, 2003. — 223 с. 3. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации. — М.: МЦФЭР, 2003. — 446 с. 4. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала: Учебн. пособ. для студ. вузов / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. — 248 с. 5. Слиньков В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практ. рекомендации. — К.: Дакор; КНТ, 2008. — 335 с. 6. Магура М. И. Секреты мотивации, Или мотивация без секретов / М. И. Магура, М. Б. Курбатова; [Институт бизнеса и делового администрирования Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. — М.: Б.и., 2007. — 653 с.

***Семенченко А. В.***

УДК 65.242

# УЗАГАЛЬНЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В умовах ринкової економіки підприємство є відособленою господарською одиницею, призначеною для вирішення виробничо-управлінських завдань (виробництво та реалізація продуктів і послуг), а також отримання прибутку. Основою будь-якого виробництва є трудовий процес, його відповідна організація та управління. Підвищення економічної та соціальної ефективності трудових

© Семенченко А. В., 2009

процесів у сучасних умовах господарювання припускає їх постійне вивчення та удосконалення методологічних основ управління трудовими процесами. Важливим засобом пізнання явищ та процесів виступає їх класифікація, що й обумовлює актуальність теми дослідження.

Метою роботи є розвиток теоретичних основ управління виробничим процесом, а саме удосконалення класифікації трудових процесів на промислових підприємствах на основі аналізу наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених.

У сучасній науці проблема класифікації трудових процесів посідає значне місце. Серед авторів, які зробили значний внесок у розв'язання досліджуваної проблеми, слід відзначити роботи таких авторів, як В. В. Адамчук [1], М. І. Бухалков, Б. В. Бичін, А. Д. Гальцов, А. М. Вейнберг , Б. М. Генкін [2], Н. Г. Данилочкіна [3], В. А. Дєдєкаєв, О. В. Крушельницька [4], С. В. Малинін, Д. П. Мельничук, П. Ф. Петроченко, Т. В. Погорєлова, С. К. Філатов, Є. В. Шубенкова та ін. Разом з тим, як показав проведений аналіз наукової літератури, існуючі класифікації трудових процесів у більшості носять односторонній характер, тому що розглядаються лише з точки зору організації та нормування праці. До того ж, істотним недоліком існуючих класифікацій є відома довільність їх побудови, в результаті чого окремі складові трудових процесів залишаються поза класифікацією, а інші, навпаки, дублюються за декількома ознаками.

Автор пропонує класифікувати трудові процеси за таким рядом ознак: за характером предмета та продукта праці, за функціональним призначенням працівників, за ступенем механізації, за типом організації виробництва, за складністю, за ступенем взаємозв'язку, за умовами праці, за кількістю виконавців, за тривалістю та періодичністю повторень.

Класифікація трудових процесів представлена на рисунку.

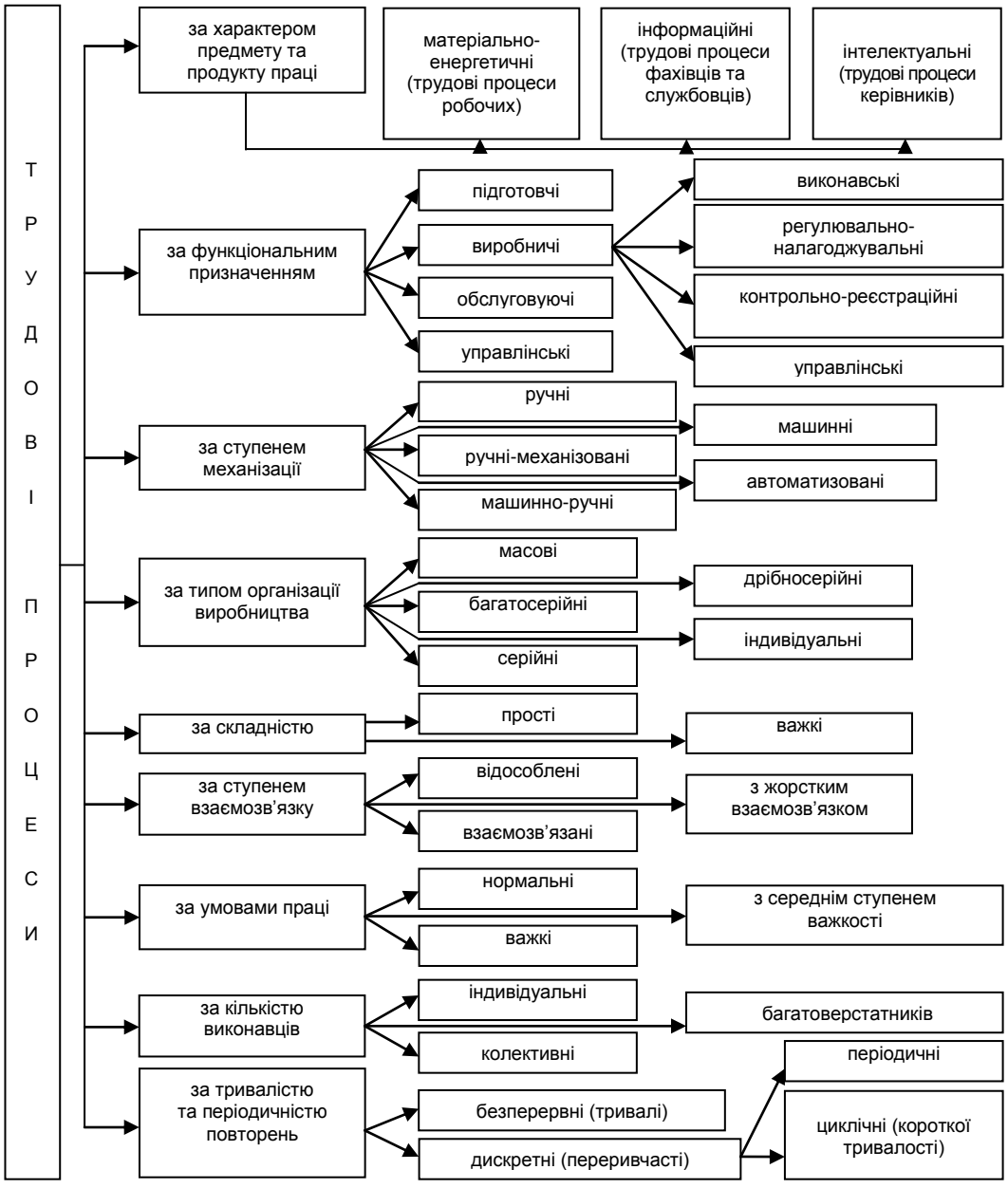


Рис. **Класифікація трудових процесів**

За характером предмету праці та виготовленої продукції можна виділити матеріально-енергетичні, інформаційні та інтелектуальні трудові процеси.

Матеріально-енергетичні процеси характерні для виробничого персоналу, оскільки предметом і продуктом праці є матеріальні ресурси (сировина, матеріали, деталі) або енергія (електрична, теплова). Для працівників розумової праці (спеціалісти, службовці, фахівці та технічні виконавці) − управлінського персоналу − предметом і продуктом праці є інформація (економічна, технологічна, юридична). Окремим кластером цього підкласу слід відокремити інтелектуальні трудові процеси, які в більшості характерні керівникам всіх ланок.

За функціональним призначенням трудові процеси класифікуються відповідно до функціонального поділу праці між різними категоріями працівників, залежно від виконуваних ними функцій та їх участі у виробничому процесі:

а) підготовчі, виробничі та обслуговуючі трудові процеси, які притаманні виробничому персоналу, технічним виконавцям;

б) управлінські − трудові процеси спеціалістів та керівників.

Виробничі трудові процеси слід розділяти на виробничі (основні), що безпосередньо виробляють продукцію, допоміжні (регулювально-налагоджувальні, контрольно-реєстраційні), які створюють необхідні умови для ефективної роботи основних та управлінських.

За ступенем механізації трудові процеси поділяються на ручні, ручні-механізовані, машинно-ручні, машинні та автоматизовані.

До ручних відносяться процеси, які виконуються вручну або за допомогою немеханізованих знарядь праці. У склад ручних-механізованих входять процеси, які виконуються працівниками за допомогою механізованих інструментів. Машинно-ручні процеси − це ті, які виконуються машиною при безпосередній участі працівника, що управляє робочими органами машини.

До машинних відносяться процеси, що виконуються на верстатах або іншому обладнанні, участь працівника полягає в управлінні машиною. Автоматизовані ж процеси виконуються на машинах, управління якими здійснюється автоматично за раніше заданою програмою за допомогою ЕОМ. Роль працівника − контроль за ходом процесу. Також до автоматизованих відносяться процеси, що протікають в спеціальному обладнанні, під впливом теплової, електричної, хімічної видів енергії. У даному випадку працівник контролює і регулює хід процесу [4, с. 54].

За типом організації виробництва слід виділити такі трудові процеси: масові, багатосерійні, серійні, дрібносерійні та індивідуальні.

Класифікація трудових процесів за такими ознаками, як складність та умови праці дозволяє виділити прості та важкі, а також нормальні, важкі та трудові процеси з середнім ступенем важкості.

За кількістю виконавців (організаційними ознаками) виділяють індивідуальні, колективні (групові, бригадні) та трудові процеси багатоверстатників.

Як і технологічні процеси, трудові процеси також можуть бути класифіковані за тривалістю та періодичністю повторень: безперервні (тривалі) та дискретні (періодичні та циклічні − короткої тривалості).

Висновком дослідження є запропонована автором узагальнена класифікація трудових процесів на промислових підприємствах, застосування та використання якої дозволить знизити витрати праці і підвищити ефективність виробництва.

**Література:** 1. Организация и нормирование труда: Учебн. пособ. для вузов / Под ред. В. В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 2000. – 301 с. 2. Генкина Б. М. Нормирование труда: Учебник для вузов / Б. М. Генкин, П. Ф. Петроченко, М. И. Бухалков; [Под ред. Б. М. Генкина. – М.: Экономика, 1985. – 272 с. 3. Вейнберг А. М. Совершенствование проектирования трудовых процессов / А. М. Вейнберг, Н. Г. Данилочкина. – Рига: Зинатне, 1989. – 86 с. 4. Крушельницька О. В. Організація праці: Навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 355 с.

***Серпухов М. Ю.***

УДК 658.589

# ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЦІНОУТВОРЕННЯ ПРИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

За рахунок удосконалення існуючих технологій, упровадження нових, прогресивних способів виробництва, розробки нових видів продукції, підприємства покращують результати своєї господарської діяльності. Завдяки використанню результатів інноваційної діяльності, виробники мають змогу виробляти інноваційну продукцію, яка краще задовольняє існуючі та нові потреби суспільства. Інноваційна діяльність веде до зниження собівартості продукції за рахунок підвищення продук-

© Серпухов М. Ю., 2009

тивності використання факторів виробництва та інтенсифікації виробничих процесів. Відомий американський економіст П. Самуельсон зазначав, що виробники можуть вистояти в конкурентній боротьбі та підвищити до максимуму свої прибутки, тільки знижуючи до мінімуму витрати за рахунок впровадження у виробничу діяльність найбільш ефективні методи виробництва [1, с. 42]. Виробництво інноваційної продукції сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємств, разом з тим характеризується значними ризиками, пов'язаними зі створенням інноваційного продукту та пошуку ринків збуту. З точки зору І. Шумпетера, отримання надприбутків є основним мотивом інноваційної діяльності підприємства [2, с. 54]. Проте інноваційна діяльність в багатьох випадках не виправдовує очікування інвесторів та виробників. Окрім технічних складностей з виробництвом інноваційної продукції, ключовим питанням постає його ринкова комерціалізація. Сучасний стан науково-технічного потенціалу не відповідає об'ємам виробництва інноваційної продукції та можливостям їх комерціалізації. Обґрунтування можливостей комерціалізації інноваційної продукції є дієвим механізмом пожвавлення процесів інноваційної активності промислових підприємств України.

Враховуючи наявність значного розриву між станом науково-технічного потенціалу та обсягами виробництва інноваційної продукції, актуальним постає питання ринкової комерціалізації інноваційної продукції. Комерціалізація інноваційної продукції дозволяє відшкодувати витрати учасникам інноваційного процесу та сприяє отриманню прибутків від інноваційної діяльності. Ключовою проблемою комерціалізації є встановлення вартості інноваційного продукту, оскільки в багатьох випадках вона є унікальною. Існуючі підходи до ціноутворення не дозволяють достеменно визначити вартість інноваційної продукції та сприяти її комерціалізації. Саме тому метою дослідження є визначення особливостей та механізмів ціноутворення на інноваційну продукцію.

Відмінністю інноваційної продукції від продукції, що вже виробляється, є невизначеність, пов'язана зі сприйняттям ринком нової продукції та реакцією споживачів на новий продукт. Важливим елементом комерціалізації інноваційної продукції практично на всіх сегментах ринку є цінова конкуренція між виробниками. Визначення вартості інноваційної продукції та формування стратегії ціноутворення на інноваційну продукцію є визначальним фактором успіху при комерціалізації інноваційної продукції підприємства. Окрім реакції споживачів та цінової конкуренції між виробниками на формування вартості інноваційної продукції впливають фактори, пов'язані з: життєвим циклом інноваційного продукту, що визначають зміну обсягів ринку, цінову політику, конкурентний стан тощо; вподобання споживачів; наявність перешкод для входу та виходу з ринку та ін.

Ураховуючи особливості ринкового оточення, пов'язаного з існуванням різних етапів комерціалізації інноваційного продукту, що характеризуються вартісними та об'ємними показниками споживання, стратегія ціноутворення на інноваційний продукт буде мати різні варіанти. Урахування індивідуальних особливостей кожного етапу життєвого циклу інноваційної продукції дозволяє визначити стратегічні напрями ціноутворення на інноваційну продукцію з метою максимізації прибутку від комерціалізації інноваційної продукції. Установлення взаємозв'язку між етапами життєвого циклу інноваційної продукції та можливостями його ринкової комерціалізації дозволяють розробити відповідні стратегії ціноутворення на інноваційну продукцію та сприяють підвищенню ефективності комерціалізації інноваційної продукції. Взаємозв'язок етапів ринкової комерціалізації інноваційної продукції та стратегії ціноутворення наведено в таблиці.

Таблиця

**Взаємозв'язок етапів ринкової комерціалізації інноваційної продукції та стратегії ціноутворення**

| № | Етап життєвого циклу ІП | Характеристика об'єму споживання ІП | Цінова політика виробника | Стратегія ціноутворення ІП |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Народження | ІП тільки з'являється на ринку. Об'єми споживання незначні | Висока ціна | Монопольна ціна. "Зняття вершків" |
| 2 | Зростання | Активне зростання обсягів споживання ІП | Зниження ціни та збільшення обсягів виробництва | Лідерство за витратами, захоплення нових ринків збуту |
| 3 | Зрілість | Поступове зменшення об'ємів споживання ІП | Ринкова ціна порівняно з продуктом-аналогом | Собівартість плюс прибуток |
| 4 | Занепад | Суттєве зменшення об'ємів споживання ІП | Зменшення ціни та обсягів виробництва | Цільова з огляду на сегмент ринку |

Аналізуючи таблицю, слід відзначити альтернативність визначення стратегії ціноутворення на інноваційний продукт з урахуванням етапів ринкової комерціалізації. Кожний з етапів ринкової комерціалізації інноваційного продукту визначається індивідуальною структурою попиту на інноваційну продукцію та стратегією ціноутворення на нього.

Використання запропонованого підходу при комерціалізації інноваційної продукції дозволяє врахувати етапи життєвого циклу інноваційної продукції та застосувати відповідну стратегію ціноутворення, що дозволяє підвищити ефективність комерціалізації інноваційної продукції підприємства.

---

**Література:** 1. Самуельсон П. Економіка: Підручник. – Львів: Світ, 1993. – 493 с. 2.Шумпетер Й. Инновационность и предпринимательство: практика и принципы. – М.: ИНФРА-М, 1992. – 150 с.

*Тарасюк М. В.*

УДК 658.12

# ПЕРЕВАГИ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТУ КОНТРОЛІНГУ В УПРАВЛІННІ ТОРГОВЕЛЬНИМИ МЕРЕЖАМИ

Важливим інструментом контролінгу є система збалансованих показників, використання якого створює додаткові переваги для торговельних мереж. Проте, в сучасній літературі досліджуються переважно питання впровадження системи збалансованих показників в управління підприємствами реального сектору економіки, торговельні мережі залишаються без уваги.

*Метою* статті є обґрунтування переваг використання системи збалансованих показників як інструменту контролінгу в управлінні торговельними мережами на основі вивчення принципів даної системи та з урахуванням особливостей мережно торговельного бізнесу.

Під *системою збалансованих показників торговельної мережі* слід розуміти систему індивідуальних показників діяльності, що дозволяє виразити його місію та стратегічні завдання в конкретні кількісні показники визначені в розрізі основних проекцій бізнесу: фінанси, ринки та клієнти, внутрішні бізнес-процеси, навчання та інновації, забезпечуючи, таким чином, збалансоване врахування всіх осіб, які зацікавлені в подальшому функціонуванні торговельної мережі: власників, покупців, постачальників та інших контрагентів, персоналу.

Досвід низки зарубіжних підприємств [1] засвідчує важливість саме нефінансових показників для забезпечення довгострокового успіху на ринку. Доцільність застосування нефінансових показників можливо пояснити тим, що на підставі фінансових показників не можливо спрогнозувати ситуацію на ринку, а отже, навіть за наявності значних фінансових результатів за ряд попередніх періодів, у майбутньому можливо понести збитки внаслідок невідповідності продукції, товарів, робіт та послуг, що реалізуються, потребам та уподобанням.

Основним мотиваційним фактором до розробки системи збалансованих показників стали результати дослідження [2], які засвідчили, що більшість випадків невдалої реалізації стратегій пов'язано не з якістю їх розробки, а з незадовільним процесом реалізації (70% від усіх невдалих реалізацій).

Позитивно ставиться до впровадження системи збалансованих показників О. Ю. Дубовик [3], яка зазначає, що дана система дозволяє прослідкувати та оперативно оцінити виконання цілей, завдяки тому, що робить елементи стратегії вимірними та контрольованими і такими, що досить просто піддаються моніторингу та оцінці за поточними результатами діяльності.

П. Хорват [4] зазначає, що контролінг дає можливість забезпечити ефективний моніторинг за основними аспектами діяльності, надаючи відповіді на запитання: якою компанія уявляється своїм власникам та потенційним інвесторам; якою компанія уявляється покупцям; які бізнес-процеси необхідно покращити, від яких відмовитися, на яких зосередитися; чи спроможна компанія продовжувати розвиток, підвищувати ефективність та вартість. Здійснюючи моніторинг даних аспектів, служба контролінгу спроможна забезпечити довгострокове ефективне функціонування торговельної мережі на ринку.

Зростає актуальність розробки та впровадження в практику управління торговельними мережами ключових показників діяльності на основі концепції системи збалансованих показників в умовах інформаційного суспільства. Значні обсяги інформації, що кожного дня надходять до менеджерів, не дають їм змоги опрацювати її в повному обсязі та, відповідно, приймати ефективні, адекватні дійсній ситуації управлінські рішення. Впровадження ключових показників діяльності дозволятиме службі контролінгу доводити до менеджерів-керівників центрів фінансової відповідальності, саме ті інформаційно-аналітичні та методичні матеріали, які їм необхідні для ефективного здійснення управлінських функцій та забезпечення досягнення доведених до них цільових показників.

Упровадження системи збалансованих показників на ряді російських підприємств також мало позитивні наслідки для управління [5]. На ВАТ "Северсталь" система збалансованих показників має високий рівень деталізації, що забезпечує їх факторні взаємозв'язки на різних рівнях. Завдяки впровадженню системи збалансованих показників в управління вдалося: підвищити якість інформаційного забезпечення управління, зросла якість системи мотивації персоналу, підвищився рівень керованості підприємством, а також спростився контроль за діяльністю.

За результатами аналізу досвіду ВАТ "Пермська ГРЕС" можливо зробити висновок про те, що створення трирівневої системи ключових показників діяльності дозволило підвищити прозорість та достовірність інформаційного забезпечення управління, що, в свою чергу, сприяло підвищенню якості корпоративного менеджменту.

Упровадження системи збалансованих показників на ДОК "Червоний жовтень" мало ряд позитивних наслідків, серед яких особливу увагу слід звернути на такі: створено ефективну основу моніторингу діяльності, удосконалено планування, бухгалтерський облік, аналіз та мотивацію, забезпечено постійну актуалізацію цілей, а також, що головне, підвищено цілісність системи управління суб'єктом господарювання.

© Тарасюк М. В., 2009

За результатами впровадження систем збалансованих показників на ряді інших російських підприємств їх менеджерами були відмічені такі позитивні наслідки [6]: оновлення поглядів топ-менеджерів на ведення бізнесу; підвищення інформованості персоналу про стратегічні цілі; підвищення культури делегування повноважень; зростання ініціативи на місцях.

Підсумовуючи викладене, можливо сформувати перелік переваг, що надаються контролінгу в управлінні торговельними мережами завдяки застосуванню принципів системи збалансованих показників:

1) дозволяє проводити попередній аналіз можливості досягнення системи стратегічних цілей, завдяки чому підвищується об'єктивність стратегії;

2) створює можливості для коригування заходів, направлених на реалізацію стратегії, що забезпечує максимізацію імовірності її досягнення;

3) дозволяє сконцентрувати увагу на ключових показниках діяльності, завдяки чому менеджери мають можливість аналізувати релевантну інформацію та оперативно приймати управлінські рішення;

4) забезпечується врахування цілей усіх зацікавлених у діяльності мережі осіб, завдяки чому досягається її довготривале функціонування;

5) підвищує рівень інформованості співробітників про стратегічні цілі, дозволяє усвідомити всім працівникам їх роль у досягненні стратегії;

6) створює можливості для оперативного коригування стратегії за результатами її виконання, що забезпечує рух мережі у визначеному напрямку;

7) сприяє розширенню кругозору менеджерів, які мають можливість докладно вивчати результати за минулі періоди та прогнозувати майбутні;

8) сприяє підвищенню рівня координованості діяльності всіх підрозділів;

9) підвищується рівень мотивації персоналу, оскільки забезпечується доведення до кожного менеджера конкретних кількісних планових показників;

10) забезпечується певний рівень автономії менеджерів, які мають можливість самостійно приймати більш ефективні в певних умовах рішення;

11) сприяє зменшенню витрат, завдяки реформуванню систем інформаційного забезпечення, унеможливленню дублювання дій з підготовки даних та ін.

---

**Література:** 1. Кащеев Р. The Balanced Scorecard: новое заклинание или стратегия управления? // http://www.cfin.ru/controlling/bscspell.shtml. 2. Charan R. Why CEO's Fail / R. Charan, G. Colvin // Fortune. – 1999. – 21 June. – P. 32 – 40. 3. Дубовик А. Ю. Разработка и внедрение ключевых индикаторов деятельности компаний как элемента системы сбалансированных показателей (на примере украинских и немецких предприятий) // http://www.cfin.ru/management/practice/supremum2003/05.shtml. 4. Хорват П. Сбалансированная система показателей как средство управления предприятием // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – №4. – С. 87 – 103. 5. Лазарева Е. Г. Balanced Scorecard как инструмент стратегического контроллинга // Финансовый менеджмент. – 2005. – №6. – С. 25 – 33. 6. ССП в России: беспристрастный взгляд: Отчет официального представительства Balanced Scorecard Collaborative компании "МАГ КОНСАЛТИНГ" // Управление компанией. – 2006. – № 8. – С. 65 – 66.

УДК 338.15:831

***Третяк Д. В.***

# ТЕОРІЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА З ПОЗИЦІЙ СУЧАСНОГО МАРЖИНАЛІЗМУ

Останнім часом характерною є тенденція поширення поглядів, запропонованих маржиналістською теорією. Це, в першу чергу, пов'язано з тим, що в ній можна знайти один з найхарактерніших для сучасності інструментарій − маржинальний метод. Як зазначає Б. Селігмен, маржиналістська теорія відкрила широкі можливості для дослідження найрізноманітніших питань, що виходять за межі визначення величини вартості. Перш за все, вона запропонувала вирішення проблем розподілу доходів та використання ресурсів. Як тільки маржинальний метод, висунутий австрійською школою, був сформульований мовою математики, то стало очевидним, що зміст господарської діяльності можна охарактеризувати як проблему максимізації − для максимізації корисності, ціни, прибутку, розмірів виробництва, доходу та для мінімізації витрат можна використовувати методи диференційного числення [1, с. 165].

У сучасній практиці бухгалтерського обліку в трактуванні маржинального підходу використовується бачення поняття "маржинальний" в якості границі як межі, бар'єру, порогу, за які не слід виходити або в межах яких можливе отримання результату. Аналогічне відображення

---

© Третяк Д. В., 2009

бачимо при висвітленні поняття "гранична ціна". Тобто сучасне використання маржинального підходу зводиться тільки до побутового, нематематичного аналізу граничних величин, тоді як в навчальній літературі з економічних та математичних дисциплін під границею розуміють зміну функції за незначної зміни аргументу. Відповідно граничні величини відображають приріст. Подібне висвітлення ми знаходимо і у працях представників маржиналістської теорії, таких, як А. Маршал, Дж. Кларк, В. Парето, Ф. Хайєк [2]. Аналогічну позицію ми бачимо у роботах Н. Б. Малахової [3 – 5], яка намагається відшукати раціональне зерно маржиналізму і застосувати його до реалій сучасної господарської практики, до розв'язання сучасних теоретичних і практичних проблем вітчизняної економіки. Її бачення використання маржинального підходу зводиться до аналізу маржинальних (граничних) величин, зокрема витрат, саме з позиції приростів.

У даній роботі автор звертає увагу на новий сенс маржиналізму, який дозволяє по-новому побачити методи оцінки усіх вкладених у товар факторів виробництва, а також сформулювати нові принципи ціноутворення на основі противитратного механізму.

Нове бачення маржинального підходу дозволяє:

1) довести, що будь-яка калькуляція витрат та формування ціни за принципом "витрати плюс норма рентабельності" на практиці означає ціноутворення за маржинальними витратами, бо ціноутворення відбувається на основі відношення приросту витрат до приросту товарного обсягу;

2) розмежувати і навіть розрахувати вартість товару поряд з його ринковою ціною та побачити принципову відмінність звичайних товарів від товарів інноваційних;

3) сформулювати інноваційне визначення противитратного механізму: а) як моделі, яка відображає категоріальний та математичний апарат; б) як інституту − тобто сукупності правил та норм взаємодії; в) як системи ефективного господарювання. Це дозволить сформувати економічний простір раціональної алокації, тобто розміщення і заміщення ресурсів та задоволення інтересів суспільства на основі задіяння такого процесу ціноутворення, який би відображав суспільно необхідну вартість одиниці продукції;

4) сформувати критерій ефективності господарювання, виражений у знаходженні балансу між інтересами економічних агентів у формі ціни на основі середніх витрат, що відображає вартість продукту.

Таким чином, на основі використання маржинальних принципів розкриваються більш широкі перспективи для ефективної господарської діяльності підприємства.

**Література:** 1. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли / Общ. ред. и вступ. статья акад. А. М. Румянцева; [Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1968. – 700 с. 2. Блауг Марк. Экономическая мысль в ретроспективе / Пер. с англ. – М.: Акад. нар. хозяйства: Дело ЛТД, 1994. – XXXII. – 687 с. 3. Малахова Н. Б. Новий погляд на маржинальне ціноутворення / Н. Б. Малахова, І. О. Макарова // Материали за IV международна научна практича конференция "Бъдещето проблемите на световната наука". – 2008. – Том 10. Икономики. – С. 30 – 35. 4. Малахова Н. Б. Естественные монополии: сущность и институциональные механизмы регулирования: Монография. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2006. – 344 с. 5. Малахова Н. Б. Е. Г. Либерман и исследование критерия эффективности производства / Н. Б. Малахова, Д. В. Третяк // Економіка розвитку. – 2008. – №4(48). – С. 108 – 112. 6. Фандель Г. Теорія виробництва і витрат / Пер. з нім. під керівництвом і наук. ред. М. Г. Грещака. – К.: Таксон, 2000. – 520 с. 7. Bennett N. Pharmaceutical Pricing Strategies 2000: Entering the New Millenium. — Washington: Reuters Business Insight, 2000. — 221 p.

***Швець Є. В.***

УДК 338.439.66

# ОСНОВНІ ЕТАПИ ПРОЦЕСУ ПЛАНУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується корінною зміною умов функціонування підприємств, підвищенням рівня мобільності зовнішніх факторів та посиленням їх впливу на внутрішнє середовище. Звертаючи увагу на те, що Україна знаходиться під впливом всесвітньої фінансової кризи, наслідком чого є неповноцінна робота більшості підприємств, їх подальший ефективний розвиток неможливий без планування та управління стратегічним потенціалом, що і є, на думку автора, однією з перспектив соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств. Це управління повинно вирішувати завдання забезпечення майбутньої життєдіяльності за рахунок постійної відповідності стратегічного потенціалу підприємства вимогам ділового середовища та зовнішнього оточення.

© Швець Є. В., 2009

Серед вчених-економістів, які зробили внесок у розробку наукових основ стратегічного управління, формування та розвитку стратегічного потенціалу підприємства, треба виділити дослідження таких авторів, як О. С. Віханський [1]; Г. Я. Гольдштейн [2]; А. А. Томпсон, А. Дж. Сріклеид [3]; В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим [4]; А. П. Наливайко [5]; В. В. Пастухова [6]; А. Е. Воронкова [7] та ін. Однак ряд завдань, пов'язаних з пошуком пріоритетних напрямків економічного зростання; забезпеченням розвитку підприємства; плануванням, формуванням стратегічного потенціалу, необхідного для розвитку підприємства та управлінням стратегічним потенціалом, залишаються недостатньо розробленим у теоретичному, методичному та практичному аспектах.

Метою даної роботи є розробка основних етапів процесу планування стратегічного потенціалу підприємства для його ефективного функціонування.

На думку автора, проблема планування стратегічного потенціалу підприємства стає дуже актуальною в умовах підвищення нестабільності умов роботи підприємств. Недостатнє опрацювання процесу планування, непідготовленість керівників різного рівня до прийняття обґрунтованих, зважених та обміркованих рішень веде до таких явищ, як розрив господарських зв'язків, невиконання договірних обов'язків, взаємні неплатежі, зниження інвестиційної активності, уповільнення темпів НТП. При вирішенні даної проблеми, автор вважає за необхідне розглянути різні погляди на процес стратегічного планування та процес планування стратегічного потенціалу підприємства ряду провідних вчених [1 − 7], а на основі цих досліджень розробити основні етапи процесу планування стратегічного потенціалу підприємства для його ефективного функціонування.

Отже, розглянемо ці етапи: 1) визначення місії підприємства; 2) визначення цілей підприємства; 3) аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища; 4) визначення можливостей та загроз; 5) розрахунок поточного рівня використання стратегічного потенціалу підприємства та діагностика сильних, слабких сторін підприємства; 6) формування стратегічних альтернатив; 7) стратегічний аналіз з точки зору відповідності основним факторам середовища, місії та цілей підприємства; 8) вибір та реалізація стратегії; 9) стратегічний контроль.

Усі етапи повинні бути розглянуті та вирішені для ефективного функціонування підприємства.

Новизною даної роботи є обґрунтування необхідності застосування процесу планування та виділено основні етапи процесу планування стратегічного потенціалу підприємства.

**Література:** 1. Виханский О. С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2000. – 296 с. 2. Гольдштейн Г. Я. Стратегические аспекты управления НИОКР: Монография. – Таганрог: Изд. ТРТУ, 2000. – 244 с. 3. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент: искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд; [Пер. с англ. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с. 4. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2003. – 328 с. 5. Наливайко А. П. Теорія стратегії підприємства: Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. – К.: КНЕУ, 2001. – 227 с. 6. Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність: Монографія. – К.: КНТЕУ, 2002. 7. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: Монография. – Луганск: Изд. Восточноукраинского национального университета, 2000. – 315 с.

УДК 331.36

***Холодний Г. О.***

***Кайнова Т. В.***

# КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА: КОНЦЕПЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ

Цілісне уявлення про закономірності функціонування підприємства практично неможливо сформулювати, виходячи з одного лише знання про індивідуальні особливості особи або аналізу діяльності окремих категорій персоналу промислового підприємства. Комплексний підхід до визначення особливостей функціонування підприємства має на увазі розгляд управління через призму не лише організаційного, але й кадрового менеджменту, в рамках якого детермінуються питання, пов'язані із дихотомією персоналу як обліковою одиницею підприємства, з одного боку, і як рушійною силою його розвитку − з іншого. Незважаючи на те, що питання кадрового менеджменту розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, а саме М. Армстронга, Д. Богині, В. Весніна, Н. Гав-

© Холодний Г. О., Кайнова Т. В., 2009

калової, Дж. Грехема, О. Грішнової, Г. Десслера, П. Друкера, О. Єгоршина, А. Кібанова, О. Кендюхова, М. Коргової, Дж. Коулмана, Н. Маркової, Д. Парсона, А. Чухна та інших, місце кадрового менеджменту не до кінця детерміноване, що робить дане дослідження своєчасним.

Мета дослідження визначена як формування науково-теоретичних основ кадрового менеджменту.

Об'єктом дослідження є процеси кадрового менеджменту на промисловому підприємстві.

Предметом дослідження вважається ефективне формування концепції кадрового менеджменту промислового підприємства.

У процесі дослідження були поставлені й вирішені такі завдання:

подано зміст концепції кадрового менеджменту;

виокремлено основні положення концепції кадрового менеджменту.

Формування науково-теоретичних основ кадрового менеджменту починається з визначення змісту концепції кадрового менеджменту.

Концепція – це система кадрового менеджменту, реалізація якої має за мету забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності працівників, що базується на визначенні пріоритетів формування дієвої кадрової політики, інтелектуального та соціального капіталу, розробці підходів до розвитку персоналу. Визначення концепції відбувається на принципах соціально орієнтованого управління, на засадах сучасної демократії та інноваціях, що сприяє забезпеченню ефективності кадрового менеджменту промислового підприємства.

Концепція ефективного формування кадрового менеджменту базується на таких положеннях:

1. Кадровий менеджмент є важливою частиною загального менеджменту, оскільки саме дії персоналу забезпечують соціально-економічну ефективність діяльності підприємства в межах досягнення загальної мети – отримання прибутку. Основу сучасної концепції кадрового менеджменту складає ідея про зростаючу роль особи працівника, про необхідність знання його внутрішніх установок, вміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань і цілей, які постають перед підприємством.

2. Кадровий менеджмент підприємств не слід розглядати ізольовано від становлення загального менеджменту організації та проблем трансформаційної економіки.

Кадровий менеджмент – це частина загального менеджменту підприємства. Тому формування кадрового менеджменту повинне відбуватися в тісному взаємозв'язку з менеджментом організації, корелюватися з його метою, завданнями, принципами і механізмами управління.

3. Кадровий менеджмент формується не лише заради досягнення цілей підприємства, але й заради задоволеності працівників процесом праці. В умовах створення соціально орієнтованого управління необхідно враховувати соціальну направленість роботи з персоналом, створювати сприятливі умови праці для персоналу.

4. Головне завдання кадрового менеджменту – розвиток персоналу. Створення ефективної системи розвитку персоналу буде сприяти виробленню в кожному працівникові активної самовіддачі на благо підприємства, формуванню професійно-кваліфікаційного рівня, набуттю компетентності.

5. Кадровий менеджмент виступає як самостійна розвиваюча система.

Ця система містить свої принципи, положення та складові, серед яких є кадрова політика, формування та використання інтелектуального та соціального капіталу.

Таким чином, формування науково-теоретичних основ кадрового менеджменту передбачає реалізацію основних положень концепції кадрового менеджменту, які створюють умови його ефективного формування, що є не тільки засобом та умовою розвитку суспільного виробництва, але й пріоритетною метою якісного поліпшення сучасної української економіки. Реалізація цієї мети можлива лише за умови удосконалення управління, зокрема кадрового, його відтворення, використання, що стає необхідним елементом регулювання соціально-економічних відносин у суспільстві.

***Шушлякова О. В.***

УДК 657.42

# ШЛЯХИ АКТИВІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Реалізація продукції завершує операційний цикл діяльності підприємства. Підприємство має виробляти лише ту продукцію, яка користується попитом на ринку збуту. За умов швидкозмінюваної ринкової ситуації завданням обліку є забезпечення управлінського персоналу інформацією для оперативного регулювання реалізації продукції, планування майбутньої діяльності, запобігання суб'єктивності у процесі прийняття рішень.

© Шушлякова О. В., 2009

Актуальність і значущість розгляду проблеми обліку випуску, відвантаження та реалізації готової продукції та розрахунків за неї полягає в тому, що результатом діяльності будь-якого виробничого підприємства є випуск готової продукції, виконання робіт або надання послуг. У результаті, вартість готової продукції, робіт, послуг переходить зі сфери виробництва у сферу обігу, тобто вимірюється в грошовій оцінці. А для будь-якого підприємства фінансовий аспект діяльності є найголовнішим.

Питання, пов'язані з обліком реалізації готової продукції, висвітлювали вітчизняні та зарубіжні економісти. Найбільш ґрунтовно проблеми бухгалтерського обліку розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних вчених: Ф. Ф. Бутинця, А. М. Герасимовича, С. Ф. Голова, В. І. Єфименка, С. Ф. Голова, Л. Г. Горицької, Н. М. Костюченко [1], М. В. Кужельного, В. М. Мурашка, В. М. Пархоменка, В. Я. Савченка, В. В. Сопка, Е. Переверзєвої [2], О. М. Петрук, П. С. Безруких, Б. Нідлза, В. Ф. Палія, М. С. Пушкаря, Я. В. Соколова, Ч. Т. Хонгрена.

Деякі положення обліку потребують трансформації з урахуванням сучасних досягнень у міжнародній обліковій політиці, у зв'язку з цим постає завдання по-новому осмислити підходи до проблем реалізації, критично оцінити діючий облік готової продукції, привести облікову інформацію у відповідність до вимог ринкової економіки та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку.

При товарному виробництві продукція, виготовлена людиною, займає центральне місце в суспільстві. Витрати людської праці на її виробництво досягає майже 90% всіх витрат. Для виробника виготовлена продукція – готова продукція (товар), а для його замовника вона є сировиною, напівфабрикатом. На думку автора, готова продукція стала невід'ємною частиною запасів підприємства та почала виступати і як готова продукція, і як сировина для виробництва.

Методологічні основи формування в бухгалтерському обліку інформації про готову продукцію визначені в національних П(С)БО 9 "Запаси" та П(С)БО 16 "Витрати" [3], Методичних рекомендаціях з бухгалтерського обліку запасів.

Існує чимало тверджень щодо поняття "готової продукції", але загалом їх зміст збігається, відрізняються лише певні мовні обороти та повнота тлумачення. Так, на думку С. Ф. Голова та В. М. Костюченко, готовою продукцією є виріб (або напівфабрикат), послуга, робота, що пройшли всі стадії технологічної обробки на даному підприємстві, відповідають затвердженим стандартам або умовам договору, прийняті технічним контролем підприємства, здані на склад або замовникові-покупцеві згідно з діючим порядком прийняття продукції [1].

Відповідно до П(С)БО 9 готовою вважається продукція, яка виготовлена на підприємстві, призначена для продажу і відповідає технічним і якісним характеристикам, які передбачені договором або іншим нормативно-правовим актом [3].

О. Переверзєва вважає готовою продукцією вироби і продукти, які повністю закінчені обробкою на даному підприємстві, відповідають вимогам стандартів та технічним умовам, прийняті відділом технічного контролю і здані на склад готової продукції [2].

Готова продукція – це вироби, що пройшли всі стадії технологічної обробки на підприємстві, які відповідають діючим стандартам, технічним умовам або вимогам замовника, передбаченим у договорі, прийняті на склад або замовником. Це тлумачення надане у Федеральному законі Росії "Про бухгалтерський облік". Аналізуючи роботи російських авторів, помічено, що у них немає жодних розбіжностей щодо цього твердження. Загалом російське розуміння готової продукції суттєво не відрізняється від українського [4].

У процесі організації обліку готової продукції велике значення приділяється оформленню первинним документам. Однією з проблем, яка виникає на цьому етапі, є відображення в документах обліку її руху на підприємстві. Це обумовлено тим, що контроль за рухом готової продукції виступає гарантом успішної роботи підприємства на ринку. Окрім затверджених форм документів, автор пропонує застосування розробленого зведеного документа, який має назву "Відомість випуску, відвантаження та реалізації продукції". Ця відомість містить всю необхідну інформацію щодо кількості та вартості відвантаженої продукції, її фактичної собівартості та отриманих коштів на кінець кварталу за кожним покупцем. Застосування такої відомості надасть змогу оперативного аналізу надходжень за відвантажену продукцію та миттєвого визначення суми дебіторської заборгованості на будь-яку дату за кожним покупцем.

За результатами дослідження запропоновано методичні рекомендації щодо поліпшення сталого процесу документообігу з обліку готової продукції шляхом упровадження розробленої форми зведеного документа. Охарактеризована готова продукція та обґрунтовано нові підходи до вирішення питання організації обліку реалізації продукції відповідно до сучасних потреб управління. Запропоновані заходи повинні покращити облікову політику підприємства, насамперед, з точки зору активізації її як інформаційної бази для прийняття управлінських рішень.

---

**Література:** 1. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами: приклади та коментарі: Практ. посібн. / С. Ф. Голов, В. М. Костюченко. – К.: Лібра, 2001. – 840 с. 2. Переверзева Е. Учет готовой продукции // ГлавБух. – 2006. – №11. – С. 20 – 25. 3. Національні стандарти бухгалтерського обліку // Все про бухгалтерський облік (спецвипуск 185). – 2007. – № 18 (1295). – 111 с. 4. Федеральный закон от 21.11.96 г. №129-ФЗ // www.nalog.consultant.ru.

***Фесенко І. А.***

УДК 331.25

# КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ МІЖ УЧАСНИКАМИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ ТА КОРПОРАТИВНИМ ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ

Враховуючи слабкий розвиток фінансового ринку, з метою захисту українських громадян від недобросовісної реклами, недопущення економічно необґрунтованих обіцянок українське законодавство [1] забороняє надавати прогноз чи гарантувати зростання доходів учасників корпоративного пенсійного фонду (КПФ), а також гарантувати норму прибутку, а отже і розмір майбутніх пенсій. З одного боку, запровадження таких законодавчих положень захищає громадян-учасників КПФ, з іншого – викликає конфлікт між учасниками та корпоративним пенсійним фондом при настанні періоду пенсійних виплат учасникам. Питанням недержавного пенсійного забезпечення присвятили свої праці вітчизняні (О. Бобирь, С. Смирнов [2], Г. Назарова [3], Г. Свєтлова [4], А. Михайлов, О. Ткач [5]) та закордонні (Ф. Фабоцці [6], Д. Брукс [7], Д. Еванс, М. Орсаг, Д. Пігот [8]) вчені, але поза увагою вчених залишається дослідження явища конфлікту між учасниками та корпоративним пенсійним фондом. Розвиток даного напряму досліджень та важливість його для кожного окремого учасника дозволить забезпечити максимізацію пенсійних виплат учасникам КПФ для соціального захисту у старості, що пояснює актуальність теми дослідження.

Метою дослідження є визначення цільової функції доходу на пенсійні активи та вибір оптимальної стратегії поведінки в умовах конфлікту між учасниками КПФ та корпоративним пенсійним фондом.

У процесі дослідження автором визначено цільову функцію доходу на пенсійні активи, що формується протягом періоду здійснення пенсійних внесків та у період отримання пенсійних виплат учасниками КПФ, для якої як критерій оптимальності обрано інвестиційний дохід на пенсійні виплати учасникам корпоративного пенсійного фонду, що пов'язані з надійністю функціонування КПФ та своєчасним здійсненням пенсійних внесків вкладниками на користь учасників. У загальному вигляді функція доходу на пенсійні активи у період отримання пенсійних виплат учасникам корпоративного пенсійного фонду залежить не тільки від інтервалу часу, але і від розміру доходів працівників, податкової політики щодо оподаткування пенсійних внесків до КПФ, впливу ризиків на інвестиційну складову у діяльності фонду та ін. Отже, величина цільової функції буде визначатися не одним параметром, а множинністю параметрів Z.

Як цільова функція КПФ прийнято функцію доходу на пенсійні активи у період отримання пенсійних виплат учасникам корпоративного пенсійного фонду, що матиме таким вигляд:

$$\sigma(z)=\left[\sum_{i=1}^{m} V_i(z)\right]\times\left[\prod_{i=1}^{m} I_i(z)-1\right], \qquad (1)$$

де $V_i(z)$ – кошти, що формують майбутню суму пенсійних виплат для кожного окремого $i$-го учасника корпоративного пенсійного фонду;

$I_i(z)$ – показник дохідності пенсійних виплат для кожного окремого $i$-го учасника корпоративного пенсійного фонду;

z – множинність параметрів цільової функції.

Обмеженнями будуть виступати:

$$0{,}1\text{МЗ} \le \sum_{i=1}^{m} V_i(z) \le 0{,}15\text{ФОП}; \quad \prod_{i=1}^{m} I_i(z) > 1 \qquad (2)$$

$$t = t_{вст},$$

де МЗ – розмір мінімальної заробітної плати, грн;

ФОП – фонд оплати праці, грн;

$t_{вст}$ – встановлений дискретний проміжок часу (місяць, квартал, рік).

Таким чином, отримали цільову функцію доходу на пенсійні активи, що формується протягом періоду здійснення пенсійних внесків та у період отримання пенсійних виплат учасниками корпоративного пенсійного фонду.

© Фесенко І. А., 2009

Розглядаючи конфлікт між учасниками корпоративного пенсійного фонду та корпоративним пенсійним фондом вибір оптимальної стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях у даній роботі реалізовано за допомогою теорії ігор. Для вибору оптимального управлінського рішення при аналізі матриці ризиків (таблиця) щодо функціонування корпоративного пенсійного фонду, який орієнтується на довгостроковий період діяльності для виконання ним своїх зобов'язань перед учасниками по досягненню ними пенсійного віку, тобто настання періоду здійснення пенсійних виплат, відповідним є застосування критерію Севіджа. Критерій Севіджа застосовується тільки до матриці ризику та називається критерієм крайнього песимізму по ризику, через те, що намагається мінімізувати "упущену вигоду".

Таблиця

**Платіжна матриця гри {Учасники, КПФ}**

| вірогідність втрат | шкала ризику | стратегія корпоративного пенсійного фонду / стратегія учасника | | здійснення мінімальної гарантованої суми пенсійних виплат (пенсійні внески+інвестиційний дохід) | здійснення суми пенсійних виплат з урахуванням індексу інфляції (пенсійні внески+інвестиційний дохід+індексація у зв'язку з інфляцією | здійснення суми пенсійних виплат з урахуванням індексу інфляції та індексу зростання середньої заробітної плати працівників промисловості (пенсійні внески+інвестиційний дохід+індексація у зв'язку інфляцією+індекс зростання середньої заробітної плати | Критерій Севіджа,S |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | $П_1$ | $П_2$ | $П_3$ | |
| 0,2 | 0,0-0,2 | песимістична поведінка | $A_1$ | 999,5 | 1099,45 | 1299,35 | |
| | | | | 0 | 0 | 0 | **0** |
| 0,3 | 0,2-0,4 | обачлива | $A_2$ | 699,65 | 769,62 | 909,545 | |
| | | | | 299,85 | 329,83 | 389,805 | 389,805 |
| 0,5 | 0,4-0,6 | з середнім ступенем ризику | $A_3$ | 499,75 | 549,73 | 650 | |
| | | | | 499,75 | 549,72 | 649,35 | 649,35 |
| 0,8 | 0,6-0,9 | з високим ступенем ризику | $A_4$ | 199,9 | 220 | 260 | |
| | | | | 799,6 | 879,45 | 1039,35 | 1039,35 |
| | | $\beta_i$ | | 999,5 | 1099,45 | 1299,35 | |

Таким чином, економічна інтерпретація отриманих результатів знайшла своє втілення у такому: довгострокова стратегія діяльності корпоративного пенсійного фонду повинна враховувати всі складові доходу при здійсненні пенсійних виплат учасникам корпоративного пенсійного фонду, забезпечуючи їх максимізацію, при цьому стратегія поведінки учасника при виборі фонду не повинна містити в собі ризику та обирати корпоративний пенсійний фонд, дотримуючись песимістичної поведінки.

Надані результати досліджень є підґрунтям для подальших наукових розвідок у напрямку розвитку системи корпоративного пенсійного забезпечення на підприємстві.

---

**Література:** 1. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – №1. – Пенсія в Україні. Коментар Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування". – 512 с. 2. Бобирь О. І. Фінансовий механізм системи пенсійного забезпечення: Монографія / О. І. Бобирь, С. О. Смирнов. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2008. – 249 с. 3. Назарова Г. В. Нова пенсійна система в Україні: Наук. вид. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, О. О. Тарасенко. – Харків: Ксилон, 2008. – 228 с. 4. Михайлов А. В. Недержавні пенсійні фонди: сьогоднішній погляд у майбутнє / А. В. Михайлов, О. Й. Ткач; [Під заг. ред. А. В. Михайлова. – К.: Вид. "СПД Савчина", 2001. – 246 с. 5. Свєтлова Г. Р. Формування соціально-економічного інституту недержавного пенсійного забезпечення населення України: Автореф. дис. к-та економ. наук: 08.00.07. – Донецьк, 2008. – 20 с. 6. Fabozzi Frank J. Pension Fund Investment Management, 1997. – 250 p. 7. Brooks John Conflicts of interest: Corporate pension fund asset management: report to the Twentieth Century Fund steering committee on conflicts of interest in the securities markets, 1975. – 176 p. 8. Evans John. Pension Fund Governance: A Global Perspective on Financial Regulation / John Evans, Michael Orszag, John Piggott, 2008. – 348 p.

# Довідка про авторів

**Ачкасова С. А.** – інженер ХНЕУ
**Батіщев Р. А.** – студент ХНЕУ
**Березіна М. О.** – студент ХНЕУ
**Борова О. С.** – студент ХНЕУ
**Булгакова О. В.** – студент ХНЕУ
**Василенко О. А.** – студент Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
**Гавкалова Н. Л.** – канд. екон. наук, доцент, докторант ХНЕУ
**Гончарова С. Ю.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Гончаров А. Б.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Докторук Є. В.** – викладач Хмельницького політехнічного коледжу
**Жулінська К. М.** – аспірант Української академії банківської справи Національного банку України
**Заславська К. А.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Захарін С. В.** – канд. екон. наук, ст. наук. співробітник ДУ "Інститут економіки і прогнозування НАН України"
**Зима О. Г.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Зубчинський Н. М.** – викладач ХНЕУ
**Караченцева К. О.** – здобувач Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України
**Корнієнко А. А.** – студент Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
**Котлик А. В.** – викладач ХНЕУ
**Кошелєва К. О.** – студент Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
**Кузенко Т. Б.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Кузенко О. Л.** – студент ХНЕУ
**Кузьминчук Н. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Мандрика О. С.** – магістр ХНЕУ
**Ларіна К. В.** – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
**Макарюк О. В.** – канд. екон. наук, ст. викладач Сумського державного університету
**Меренкова Л. О.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Мільгром Ю. Д.** – студент ХНЕУ
**Пасажко Т. С.** – студент Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
**Першин С. І.** – студент ХНЕУ
**Піхтурова О. О.** – магістрант ХНЕУ
**Прохорова В. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Смоляк В. А.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Кордюк І. О.** – студент ХНЕУ
**Ярова М. В.** – студент ХНЕУ
**Стаднік Т. К.** – студент ХНЕУ
**Холодний Г. О.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Чистякова А. В.** – аспірант ХНЕУ

**Шпигоцька Н. О.** – студент Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
**Шуригіна Н. Ю.** – аспірант Харківського регіонального інституту державного управління Національної Української академії державного управління при Президентові України
**Яремко О. С.** – студент ХНЕУ
**Ярмак О. В.** – ст. викладач ХІФ УДУФМТ
**Арсененко А. Ю.** – аспірант Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського
**Власенко Т. А.** – аспірант ХНЕУ
**Гайдабрус А. О.** – аспірант Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
**Дубовик А. О.** – аспірант ХНЕУ
**Зайцева О. Ю.** – викладач ХНЕУ
**Замора О. М.** – аспірант Сумського національного аграрного університету
**Крамаренко О. В.** – студент Київського національного торгівельно-економічного університету
**Малій М. О.** – студент ХНЕУ
**Пасенко Н. С.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Саприка В. О.** – канд. соціол. наук, ст. викладач Белгородського державного університету
**Шевченко Н. В.** – ст. викладач Белгородського державного університету **Смірнова Ю. В.** – магістрант ХНЕУ
**Фоменко А. В.** – магістрант ХНЕУ
**Азанова Ю. А.** – студент ХНЕУ
**Криволапов В. І.** – студент ХНЕУ
**Бихова О. М.** – аспірант ХНЕУ
**Бочуля Т. В.** – аспірант Харківського державного університету харчування та торгівлі
**Бояринова І. В.** – ст. викладач Белгородського державного университету
**Начкебия М. С.** – асистент Белгородського державного университету
**Брінцева О. Г.** – аспірант Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
**Водницька Н. В.** – викладач ХНЕУ
**Іванова О. Ю.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Возненко Н. І.** – викладач ХНЕУ
**В'ялик М. С.** – студент ХНЕУ
**Гончарова С. Ю.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Гордієнко В. В.** – студент ХНЕУ
**Готліб І. В.** – студент ХНЕУ
**Дзьобко І. П.** – ст. викладач ХНЕУ
**Діоба А. В.** – аспірант ХНЕУ
**Драпіко К. О.** – студент ХНЕУ
**Єгурнова А. В.** – студент ХНЕУ
**Жуков В. Є.** – студент Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"
**Зарічна А. О.** – аспірант Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського
**Затєйщікова О. О.** – викладач ХНЕУ

**Маркова Н. С.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Іванісов О. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Калініна Я. В.** – студент ХНЕУ
**Комір Н. В.** – аспірант ХНЕУ
**Корсаков Д. О.** – аспірант ХНЕУ
**Ломідзе Н. Г.** – студент ХНЕУ
**Кулинич Т. В.** – канд. екон. наук, доцент Харківського інституту бізнесу і менеджменту
**Кучинська М. А.** – студент ХНЕУ
**Лаврентьєва Л. С.** – асистент Національного технічного університету "Харківський політехнікний інститут"
**Лебедєв С. С.** – аспірант ХНЕУ
**Лебединська О. С.** – викладач ХНЕУ
**Луговський Р. О.** – студент ХНЕУ
**Лебедєва І. Л.** – канд. фіз.-мат. наук, доцент ХНЕУ
**Мавріду В. Ю.** – викладач ХНЕУ
**Мартюшева Л. С.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Павленко М. О.** – студент ХНЕУ
**Марченкова С. А.** – студент ХНЕУ
**Миколюк О. А.** – аспірант Хмельницького національного університету
**Мордвінова О. С.** – студент ХНЕУ
**Назаренко Д. В.** – викладач ХНЕУ
**Огієнко С. О.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
**Письмак В. О.** – викладач ХНЕУ
**Осьмірко І. В.** – викладач Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди
**Писарчук О. В.** – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
**Прищепа М. С.** – студент ХНЕУ
**Птащенко О. В.** – аспірант ХНЕУ
**Ревенко О. В.** – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
**Романенко К. М.** – студент ХНЕУ
**Рубанова Н. Г.** – студент ХНЕУ
**Савченко С. В.** – студент ХНЕУ
**Самошкін Д. О.** – студент ХНЕУ
**Семеняка К. С.** – студент ХНЕУ
**Семенченко А. В.** – аспірант ХНЕУ
**Серпухов М. Ю.** – викладач ХНЕУ
**Тарасюк М. В.** – канд. екон. наук, докторант Київського національного торгівельно-економічного університету
**Третяк Д. В.** – студент ХНЕУ
**Швець Є. В.** – аспірант Харківського державного технічного університету будівництва та архітектури
**Кайнова Т. В.** – аспірант ХНЕУ
**Шушлякова О. В.** – викладач ХНЕУ
**Фесенко І. А.** – аспірант ХНЕУ